



UNIVERSIDADE  
ESTADUAL DE LONDRINA

---

CAMILA DE ARAUJO ANTONIO

**VIOLÊNCIA URBANA, SEGURANÇA E TRABALHO:  
UM ESTUDO DE CASO**

---

Londrina  
2019

CAMILA DE ARAUJO ANTONIO

**VIOLÊNCIA URBANA, SEGURANÇA E TRABALHO:  
UM ESTUDO DE CASO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia em nível de Mestrado, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia, na Linha Psicologia Social e Processos Institucionais.

Orientadora: Profa. Dra. Sonia Regina Vargas Mansano

Londrina  
2019

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UEL

Antonio, Camila de.

Violência urbana, segurança e trabalho: um estudo de caso. / Camila de Antonio. - Londrina, 2019.  
155 f.

Orientador: Sonia Regina Vargas Mansano.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Estadual de Londrina, Centro de Ciências Biológicas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, 2019.  
Inclui bibliografia.

1. Psicologia social, Psicodinâmica do Trabalho, Guarda Municipal, Segurança. - Tese.  
I. Vargas Mansano, Sonia Regina. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Ciências Biológicas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CAMILA ARAUJO ANTONIO

**VIOLÊNCIA URBANA, SEGURANÇA E TRABALHO:  
UM ESTUDO DE CASO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia em nível de Mestrado, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia, na Linha Psicologia Social e Processos Institucionais.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientadora Profa. Dra.Sonia Regina Vargas  
Mansano  
Universidade Estadual de Londrina - UEL

---

Prof. Dr. Paulo Roberto de Carvalho - PPGPSI  
Universidade Estadual de Londrina - UEL

---

Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva  
Universidade Estadual de Maringá - UEM

Londrina, 05 de julho de 2019.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar agradeço a Deus que me engrandeceu com todas as capacidades físicas, intelectuais e emocionais necessárias para a execução deste trabalho e por sua presença abrindo meus caminhos e me dotando de força para não desistir, apesar dos percalços.

Em especial, sou grata à professora Sonia Regina Vargas Mansano, por seu exímio desempenho como coordenadora do PPGPSI/UEL e por ter junto aos demais professores do Departamento de Psicologia Social e Institucional e do Departamento de Psicanálise da UEL, lutado pela abertura deste Programa de Mestrado, ao qual me sinto orgulhosa de ter participado na primeira turma, após anos de expectativa.

Além disso, sou imensamente grata à profa Sonia, por ter aceitado ser minha orientadora e por sua maneira dedicada, cuidadosa e alegre de agir. Seu apoio, incentivo e constantes contribuições, mesmo quando haviam desconfianças relativas ao acesso que teríamos ao objeto de pesquisa escolhido foram fundamentais ao longo deste processo de desenvolvimento teórico e de aprendizagem. Sem dúvidas, trata-se de uma orientadora que orienta.

Aos professores Paulo Roberto de Carvalho e Guilherme Elias Silva, que aceitaram contribuir com meu trabalho, participando das bancas de qualificação e defesa, bem como aos professores Marcos Nalli e Rosely Pisticchio que, como suplentes, demonstraram apoio ao meu trabalho.

A todos os professores do programa de mestrado do PPGPSI/2017, pelas contribuições nas aulas ministradas, em especial aos professores da Linha 2- Psicologia Social e Institucional, pois o conteúdo discutido em sala de aula, foram determinantes para a organização teórica que norteou este trabalho e ao Bruno, secretário do Departamento de

Psicologia Social e Institucional, pela disponibilidade em auxiliar, sempre que surgiam problemas técnicos ou quando se fez urgente encontrar algum professor.

Aos meus pais, Odalécio Antonio e Edma das Graças Araujo Antonio, que sempre incentivaram meus estudos e foram exemplo de fortaleza, dedicação e coragem. Sinto que a aposta feita por eles de que a obtenção deste título seria promissora de um futuro melhor, contribuiu para me manter dedicada e comprometida com este projeto, apesar de ter enfrentado diariamente o sentimento de saudade causado pela ausência do meu pai.

À minha família, Márcio, Luís Antonio e Letícia, não fosse o seu amor incondicional, paciência e compreensão, com certeza, não teria sido possível concluir este trabalho. Espero que eu consiga os recompensar pelos momentos em que deixei de estar presente como deveria, mas também que meus esforços sirvam de incentivo para que estejam sempre dispostos a trilhar o caminho dos estudos que, para mim, são necessários ao nosso desenvolvimento intelectual e engrandecem a alma.

Ao meu marido e companheiro Marcio e à minha irmã, Maria Carolina, por servirem como fonte de admiração, inspiração e interlocução, pois sem dúvida, são as pessoas mais inteligentes e estudiosas do meu convívio diário.

Aos meus pacientes da clínica que confienciaram os sofrimentos e prazeres encontrados no cotidiano do trabalho e, de maneira especial, aos servidores e gestores da Guarda Municipal, os quais permitiram e contribuíram com a pesquisa, especialmente o Kuceki, Mattos, Daniel, Rose, Joana, Matheus, Frederico, Fábio, Paulo e Maurício.

Enfim, aos colegas da turma de mestrado 2017, foi uma satisfação enorme tê-los conhecido e poder dividir algumas angústias, incertezas, indignações, risadas e confissões de loucuras cometidas, bem como aos colegas do grupo de pesquisa de Sustentabilidade Afetiva pelas contribuições semanais que incrementaram esta experiência.

**Minha alma (O Rappa)**

A minha alma tá armada  
E apontada para a cara  
Do sossego  
Pois paz sem voz  
Paz sem voz  
Não é paz é medo  
As vezes eu falo com a vida  
As vezes é ela quem diz  
Qual a paz que eu não quero  
Conservar para tentar ser feliz

...

As grades do condomínio  
São para trazer proteção  
Mas também trazem a dúvida  
Se é você que está nessa prisão  
Me abrace e me dê um beijo  
Faça um filho comigo  
Mas não me deixe sentar  
Na poltrona no dia de domingo, domingo  
Procurando novas drogas  
De aluguel nesse vídeo  
Coagido é pela paz  
Que eu não quero  
Seguir admitindo  
É pela paz que eu não quero, seguir  
É pela paz que eu não quero, seguir  
É pela paz que eu não quero, seguir

Admitindo

Compositores: Alexandre Monte De Menezes / Lauro Jose De Farias / Marcelo De Campos  
Lobato / Marcelo Falcão Custodio / Marcelo Fontes Do Nascimento Vi Santana  
Letra de Minha alma © Warner/Chappell Music, In

ANTONIO, C. A. (2019). **Violência urbana, segurança e trabalho: um estudo de caso.** 2019. 155 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2019.

## RESUMO

O presente trabalho investigou, segundo o olhar da Psicologia Social e da Psicodinâmica do Trabalho, como os profissionais ligados a serviços públicos de segurança relacionam-se com a violência e a discriminação social que estão enraizadas na cultura do nosso país. O objetivo desta pesquisa consistiu em analisar, segundo o olhar da Psicologia Social e da Psicodinâmica do Trabalho, como o modo de produção capitalista contribui para ampliar o sentimento de insegurança social e como a tentativa de responder ao apelo por mais segurança acentua o sofrimento de agentes municipais ligados a esta área. Assim, sustentou-se nesta pesquisa a hipótese de que os valores de mercado presentes na indústria da segurança geram nos profissionais dessa área uma série de sofrimentos psíquicos. Os contornos desse sofrimento bem como as estratégias de defesa que são elaboradas pelos trabalhadores para suportar as adversidades e pressões advindas do cotidiano do trabalho foram investigados no decorrer deste estudo. Para tanto, o método de pesquisa utilizado foi o qualitativo, adotando, como estratégia, o estudo de caso junto a profissionais de segurança pública de um município localizado no norte do estado do Paraná. Na parte empírica do trabalho foram utilizados três instrumentos de coleta de dados: a análise documental, a observações no local de trabalho e entrevistas individuais semiestruturadas. Como estratégias para a análise dos dados, foram elaborados, a partir do referencial teórico, três eixos de pesquisa: 1) a história do sujeito na relação com a instituição e a organização do trabalho; 2) condições de trabalho e relacionamento socioprofissional; e 3) as estratégias defensivas e os transtornos físicos e psicológicos relativos ao trabalho. Considerou-se que um estudo sobre a violência não pode ficar restrito ao âmbito policial, uma vez que isso empobreceria a análise. Daí a necessidade de adotar uma abordagem inter e multidisciplinar. Ao final da pesquisa, foi possível verificar que os trabalhadores da segurança estão diante do desafio socialmente colocado de combater a sensação de insegurança que assola nosso país, em larga medida disseminada pelas mídias. Em função disso, tais profissionais lidam cotidianamente com a dificuldade de transformar o imaginário social idealizado, atuando no limite do real e das condições de trabalho que lhe são oferecidas pela organização social vigente nas instituições de segurança.

**Palavras-chave:** Psicologia Social. Psicodinâmica do Trabalho. Guarda Municipal. Segurança. Mercado.

ANTONIO, C. A. (2019). **Urban violence, security and work: a case study.** 2019. 155 pp. Dissertation (Masters in Psychology). Universidade Estadual de Londrina, Londrina. 2019.

### **ABSTRACT**

The present study investigated, according to the perspective of Social Psychology and Work Psychodynamics, how professionals in public security services are related to the violence and social discrimination rooted in the culture of our country. The objective of this research was to analyze how the capitalist mode of production contributes to broaden the sense of social insecurity and how the attempt to respond to the call for more security accentuates the suffering of agents, according to the view of Social Psychology and Labor Psychodynamics related to this area. The hypothesis was that the market values present in the security industry cause in the professionals of this area a series of psychic sufferings. The contours of this suffering, as well as the defense strategies elaborated by the workers to withstand the adversities and pressures coming from the daily work, were investigated. The research method was qualitative, and the strategy, a case study with professionals of public security of a municipality located in the north of the state of Paraná. In the empirical part, three data collection instruments are used: documentary analysis, observations in the workplace and individual semi-structured interviews. As strategies for data analysis, three research categories were elaborated based on the theoretical reference: 1) the subject's history in relation to the institution and work organization; 2) the work conditions and socio-professional relationship; and 3) the defensive strategies and work-related physical and psychological disorders. It was considered that a study on violence could not be restricted to the police scope, since this would impoverish the analysis. Hence the need to adopt an inter and multidisciplinary approach. At the end of the research, it was possible to verify that security workers are facing the socially placed challenge of combating the sense of insecurity that plagues our country, largely broadcasted by the media. As a result, these professionals deal daily with the difficulty of transforming the idealized social imaginary, acting within the limits of the real and the working conditions offered by the social organization in force in the security institutions.

**Keywords:** Social and Institutional Psychology. Work Psychodynamics. Security. Municipal Guard. Market.

## LISTA DE TABELAS

<b>Quadro 1</b> - Análise de Eixos de Pesquisa .....	97
<b>Quadro 2</b> - Participantes da Pesquisa .....	101

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BO	Boletim de Ocorrência
CID-10	Classificação Internacional de Doenças
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CF	Confederação Federativa do Brasil
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FBSP	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
FLASCO	Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais
GCOM	Grupo de Comunicação e Monitoramento
GEPE	Grupo Especial de Pronto Emprego
GM	Guarda Municipal
GMAC	Guarda Municipal Ambiental Comunitária
GMEC	Guarda Municipal Escolar Comunitária
GMEC	Guarda Municipal Urbana Comunitária
GTAM	Grupo Tático de Apoio em Motos
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
MS	Ministério da Saúde
OMS	Organização Mundial de Saúde
PCCS	Plano de Cargos, Carreira e Salários
PRONASCI	Programa Nacional de Segurança Pública e Cidades
RENASP	Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública
SENASP	Secretaria Nacional de Segurança Pública
SIEVAP	Sistema Integrado de Valorização Profissional
SIM/MS	Subsistema de Informação sobre Mortalidade do Ministério da Saúde
SMDF	Secretaria Municipal de Defesa Social
SUSP	Sistema Único de Segurança Pública
TECLE	Termo de Consentimento Livre Esclarecido
UNB	Universidade de Brasília
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Ciência Educação e Cultura.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>2</b>	<b>A VIOLÊNCIA SOCIAL E URBANA NO BRASIL</b> .....	22
2.1	Demonstrativo sobre a violência social e urbana no brasil .....	24
2.2	A história da desigualdade social no brasil e seus efeitos de violência nas cidades .....	29
2.3	Breve histórico da guarda municipal no brasil e na cidade analisada .....	37
<b>3</b>	<b>A Violência Como Nicho De Mercado: Implicações Para O Social</b> .....	48
3.1	A violência e as relações sociais .....	50
3.2	Passagem da sociedade disciplinar para a sociedade de controle .....	56
3.3	A subjetividade e os dispositivos de segurança .....	61
<b>4</b>	<b>Trabalho Imaterial E Saúde Mental: Impasses</b> .....	67
4.1	Subjetividade e trabalho imaterial: novos desafios .....	68
4.2	Psicodinâmica e psicologia social e do trabalho .....	75
4.3	Estratégias defensivas e ressignificação do sofrimento no trabalho .....	83
<b>5</b>	<b>Trajetória Metodológica Da Pesquisa Empírica</b> .....	93
<b>6</b>	<b>Relatos Dos Guardas Municipais: O Cotidiano De Trabalho Na Segurança Pública</b> .....	99
6.1	Eixo 1. a história do sujeito em relação à instituição e caracterização da instituição no contexto de segurança da cidade analisada .....	100
6.2	Eixo 2. organização do trabalho, condições gerais e relações socioprofissionais .....	108
6.3	Eixo 3. estratégias de defesas e o mal-estar relativo ao sofrimento no trabalho .....	121
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	136

<b>REFERÊNCIAS</b> .....	145
<b>APÊNDICES</b> .....	152
Apêndice 1 – termo de consentimento livre e esclarecido .....	153
Apêndice 2 – roteiro de entrevista .....	155

## 1 INTRODUÇÃO

Há tempos, as áreas da Medicina e da Psicologia anunciam que o estresse e a depressão são os males do século. Cotidianamente, pesquisas são publicadas em sites de jornais e revistas científicas afirmando que as transformações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e econômico impactam diretamente as relações sociais e modificam a cultura. Tais processos de mudanças também podem acarretar prejuízos para a saúde física e mental, assim como contribuir para a disseminação de atitudes violentas.

Campos Junior (2018), em recente artigo publicado no jornal digital Correio Brasiliense, diz que as modernas formas de organização social são responsáveis pela produção do “estresse tóxico” (p. 12). O estresse estaria relacionado com o incentivo ao trabalho visando exclusivamente angariar recursos financeiros para a aquisição sucessiva de mercadorias que, em muitos casos, são supérfluas. Ainda segundo o autor, o estresse é uma reação fisiológica normal do organismo contra situações inesperadas e agressivas. Sua dimensão patológica, no entanto, decorre da intensificação dessa resposta produzida, conforme ele explicita:

Os sinais dessa verdadeira enfermidade são visíveis, embora subestimados pelas autoridades encarregadas de trabalhar pela promoção da saúde pública. Alguns exemplos são bem chamativos. Entre eles, destaca-se o teor acidificado das conversas por meio das quais ocorre a comunicação interpessoal. As falas se dão em alta e elevada velocidade, acompanhadas de gesticulação incontrolável, além do uso de palavras e expressões grosseiras e agressivas. Certamente, esse importante distúrbio fisiopatológico está na gênese de boa parte do cenário de violência da atualidade. A prova de tal relação de causa e efeito é evidenciada por incontestável constatação. De fato, quanto mais avança o consumismo, maior é o índice de violência que se observa

mundo afora. Deve, por isso mesmo, ser considerada uma doença social de altíssima gravidade potencial (Campos Junior, 2018, p. 12).

A cultura do consumo evidencia a desigualdade social e leva o sujeito a aderir à lógica de produção de demandas e de consumo ilimitados, o que Guattari e Rolnik, denominam de modos de “produção capitalísticos” (1993, p. 15). O sujeito que se produz nessa realidade é exposto ao controle exercido pelo modelo econômico que incentiva o consumo incessante de bens e serviços. A subjetividade, nesse contexto, encontra-se massificada pela “cultura-valor” (p. 17). Com isso, a sensibilidade e a relação com o outro interessam apenas quando há a possibilidade de realizar trocas de benefícios, sejam pessoais ou materiais. Guattari e Rolnik (1993) chamam atenção para a força que o controle capitalístico exerce sobre a constituição subjetiva ao ditar modos de ser e se relacionar socialmente, sendo a violência ou a banalização das injustiças sociais, um de seus sintomas.

Tomando esse cenário em análise, o presente trabalho se dedicou a estudar a violência e sua interface com o sofrimento no trabalho. Em particular, pretendeu-se pesquisar como os agentes municipais de segurança de uma cidade localizada no interior do estado do Paraná, que lidam diretamente com a violência nas comunidades, se defendem contra as fontes de sofrimento no trabalho.

A disseminação da violência, assim como a difusão de inúmeras medidas ostensivas de segurança, faz aumentar a sensação de insegurança na população, o que é amplamente explorado pela lógica capitalista, que se utiliza do efeito de vulnerabilidade social para fomentar o mercado voltado para a segurança. Dentro da cultura de especulação capitalista, os profissionais ligados à prestação de serviços de segurança tornam-se cada vez mais requisitados. Mas, nem sempre são devidamente valorizados em razão da impossibilidade de que seus serviços correspondam às expectativas populacionais de solucionar o problema da violência, por meio de medidas de contenção e repressão.

Nesse sentido, cabe à Psicologia Social compreender como os apelos sociais contemporâneos por mais segurança produzem efeitos diversos nas relações laborais e na saúde desses trabalhadores, assim como identificar e analisar quais são as estratégias de defesa elaboradas pelos trabalhadores para suportar as adversidades e pressões advindas do cotidiano do trabalho.

Os sujeitos escolhidos para participar desta pesquisa são servidores públicos municipais de segurança de uma cidade localizada no interior do Paraná. Os serviços prestados pela Guarda Municipal desta cidade estão pautados pela Lei 13.022/2014 – Estatuto Geral da Guarda Municipal. Especificamente na cidade analisada, a GM deve responder a um estatuto próprio e é submetida à Secretaria Municipal de Defesa Social, a qual é responsável pela instituição e estruturação do Plano Municipal de Segurança.

A carreira desses profissionais ficou em evidência em nosso país, principalmente após a sanção da Lei 13.675/18, que instituiu o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP). Segundo Madeira e Rodrigues (2015), o projeto do SUSP nasceu em 2012, com o intuito de integrar as políticas de segurança públicas no âmbito federal, estadual e municipal. Todas as instituições de segurança devem, a partir de sua implantação, promover ações integradas, inclusive com a atuação do Sistema Brasileiro de Inteligência e da Força Nacional de Segurança. Além disso, há um compartilhamento das informações e notificações de dados sobre os índices de violência e criminalidade de todo o território nacional, conforme noticiado pelo site da Câmara:

Entre as principais linhas de ação do sistema estão a unificação dos conteúdos dos cursos de formação e aperfeiçoamento de policiais, a integração dos órgãos e instituições de segurança pública, além do uso de métodos e processos científicos em investigações. Entre as mudanças de procedimento, o texto estabelece a criação de

uma unidade de registro de ocorrência policial, além de procedimentos de apuração e o uso de sistema integrado de informações e dados eletrônicos (Câmara, 2018).

A análise proposta nesta pesquisa diz respeito ao fato de que, apesar dos esforços feitos pelo Estado na implementação de medidas repressivas contra o aumento das taxas de criminalidade e da violência social, o país sofre com o problema da insegurança. Segundo pesquisas recentes realizadas pelas instituições de segurança do país, tais como o Instituto de Pesquisas Econômica Aplicada (IPEA) e o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), destacadas pelo Atlas da Violência (2018), o índice de violência e homicídios são alarmantes. Conforme os dados divulgados,

em 2016, o Brasil alcançou a marca histórica de 62.517 homicídios, segundo informações do Ministério da Saúde (MS). Isso equivale a uma taxa de 30,3 mortes para cada 100 mil habitantes, que corresponde a 30 vezes a taxa da Europa. Apenas nos últimos dez anos, 553 mil pessoas perderam suas vidas devido à violência intencional no Brasil (2018, p. 3).

Diante desses dados, o Estado responde, impondo medidas repressivas e cobrando maior efetividade das instituições criadas para fins de manter a ordem e a segurança social. No entanto, Oliveira Junior e Alencar (2016) relatam que as práticas de policiamento seguem o modelo repressor advindo das instituições militares, conforme se observa nas ocorrências das intervenções militares que acontecem nos estados com altas taxas de violência urbana. Essas intervenções são incentivadas por discursos que incitam a população a acreditar que a repressão militar é a melhor solução para a contenção da violência.

Nesse contexto, as profissões ligadas à segurança sofrem, por um lado, uma valorização social, mas, por outro lado, padecem de uma crise de desconfiança social, ensejada pela impossibilidade de responder de forma efetiva aos apelos contemporâneos idealizados por mais segurança. Somente a repressão não resolve o problema da violência,

que é ancorada, sobretudo, na desigualdade social e na cultura excludente e discriminatória, que se encontram destacadas em nosso país.

Quando analisamos especificamente a organização do trabalho dos agentes municipais de segurança, ela se caracteriza por certa ambivalência: se, por um lado, necessitam agir ostensivamente na repressão de condutas criminosas, por outro, devem realizar um patrulhamento mais próximo às necessidades comunitárias, entre as quais a vigilância dos patrimônios públicos, o atendimento de ocorrências relacionadas a conflitos familiares, sobretudo no atendimento às demandas de segurança das populações em situação de vulnerabilidade social.

Tomando em consideração a realidade da segurança instalada em nosso país e, mais especificamente, na cidade pesquisada, o objetivo desta pesquisa consistiu em analisar, segundo o olhar da Psicologia Social e da Psicodinâmica do Trabalho, como o modo de produção capitalista contribui para ampliar o sentimento de insegurança social e como a tentativa de responder ao apelo por mais segurança acentua o sofrimento de agentes municipais ligados a esta área.

Neste contexto, foram definidos como objetivos específicos: 1) Estudar as práticas de poder e de controle que perpassam a violência enraizada na sociedade contemporânea; 2) Analisar como o par segurança e insegurança foi historicamente investido pelo capital, tornando-se um nicho de mercado; 3) Conhecer a história e a consolidação da guarda municipal, a sua organização de trabalho, as condições de trabalho dos servidores, assim como as relações socioprofissionais nela experimentadas; 4) Identificar quais estratégias de defesa os servidores utilizam para suportar as adversidades e pressões do trabalho. A análise das relações profissionais marcadas pelo sofrimento, bem como o sentido do trabalho dos agentes municipais de segurança da cidade investigada, é, portanto, o que fundamenta esta pesquisa.

O interesse em analisar essa temática justificou-se, primeiramente, pela experiência clínica desta pesquisadora no que se refere a atendimentos psicológicos que trazem como queixa principal sofrimentos relacionados ao trabalho. A especialização em Psicodinâmica do Trabalho, realizada na Universidade de Brasília (UNB) e concluída no ano de 2009, concretizou o interesse em aprofundar os estudos sobre a saúde no trabalho que se iniciou na graduação. Desde aquele período, por meio da teoria dejouriana, encontrou-se a perspectiva para a prática psicanalítica nos contextos laborais.

A teoria psicanalítica sempre encantou esta pesquisadora. Porém, a prática clínica efetuada em consultório particular ganhou contornos mais relevantes quando foi possível escutar os impactos da realidade social nas queixas trazidas pelos pacientes. Nesse sentido, e também para dar continuidade ao desenvolvimento acadêmico, optou-se pelo mestrado na linha da Psicologia Social, na qual foi possível considerar as análises trazidas por outras áreas de conhecimento como a Filosofia e a Política, para uma interlocução com a Psicanálise.

Nesse trajeto de diálogo interdisciplinar, foi necessário não apenas exercitar o consentimento racional e intelectual para a produção de um trabalho acadêmico, mas se permitir ser invadida e transformada por meio dos conceitos que a Psicologia Social propõe, de maneira nada suave, à medida que questiona precisamente o que está instituído e absorvido subjetivamente como natural. Tal diálogo força um olhar sobre os fatos a partir de outra perspectiva. Foi necessário, então, abandonar o primeiro incômodo que motivou pesquisar os sofrimentos que os servidores municipais de segurança encontram no cotidiano do trabalho para se questionar a respeito das reais necessidades sociais de se obter cada vez mais serviços e servidores de segurança. No trajeto da pesquisa, passou-se a problematizar: quais medos assolam as pessoas que vivem nos centros urbanos? Como a segurança transformou-se em um nicho de mercado? Como a mídia interfere na constituição subjetiva do sujeito que vai se

dispor a trabalhar realizando a segurança pública? Como o trabalho com a segurança pública afeta a saúde física e mental dos trabalhadores?

Para responder a esses questionamentos, abriu-se uma escuta para os fatos ocorridos no social e, por isso, foi relevante acompanhar mais atenta e criticamente as manchetes jornalísticas. O reflexo disso pode ser sentido na introdução de quase todos os capítulos. Notou-se, inclusive, que o sofrimento da classe de trabalhadores aqui estudada pode decorrer da forma como a mídia vem apresentando suas matérias jornalísticas, questionando a efetividade do trabalho dos agentes e, principalmente, destacando o envolvimento de alguns guardas em casos controversos de homicídios dentro e fora do expediente de trabalho.

No entanto, constatou-se que, apesar de o tema violência estar em evidência na mídia, poucos são os estudos que fazem uma análise consistente relacionando a violência a um produto que favorece o mercado e, menos ainda, os que consideram o trabalho imaterial como propulsor das descompensações e sofrimentos mentais relativos ao trabalho. Foram encontradas poucas pesquisas na área de Psicologia tratando da temática relativa à saúde do trabalhador da área da segurança pública municipal, considerando o período que coincide com a instituição do estatuto que rege a Guarda Municipal (2014) até o presente. Entre as pesquisas encontradas, destacam-se: Baierle (2007), Castro (2010), Heloani e Silva (2006), bem como Souza (2018), que tratam da saúde mental e do reconhecimento no trabalho dos agentes municipais de segurança do país.

Assumindo uma perspectiva interdisciplinar para abordar a temática deste estudo, a pesquisa foi dividida em quatro momentos. O capítulo denominado “A violência social e urbana no Brasil” expõe dados estatísticos e discute o histórico da violência social e urbana no Brasil. Nele, são utilizadas informações contidas nas pesquisas encomendadas pelo governo federal que trazem um demonstrativo dos índices de violência e que foram realizadas pela FLASCO/Brasil (Faculdade Latino Americana de Ciências Sociais), a qual divulgou o Mapa

da Violência (2016), pelo Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada, o qual divulgou o Atlas da Violência (2017), compêndio de estudos que debate o aumento nos índices de violência no Brasil e pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, que divulgou o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (2017). Após análise desses dados, o capítulo traz uma análise a respeito da história da desigualdade social no Brasil e os efeitos da violência nas cidades. Por fim, apresenta-se a história da constituição da Guarda Municipal no Brasil e na cidade pesquisada considerando-se o trabalho desenvolvido, as suas regulamentações e atribuições, desde a Constituição Federativa do Brasil até a regulamentação da profissão, por meio da Lei 13.022/2014. Também é descrita a implementação da Guarda Municipal na cidade pesquisada e são realizadas algumas reflexões a respeito da sua organização de trabalho.

No capítulo chamado “A violência como nicho de mercado: implicações para o social” é feito um estudo a respeito da violência como nicho de mercado, no qual são analisadas as mudanças que a sociedade vem enfrentando a partir da crise institucional da sociedade disciplinar. Tal crise permitiu a ascensão do modelo da sociedade de controle e a disseminação de diversos dispositivos de segurança que impactam na produção subjetiva coletiva.

O capítulo “Trabalho imaterial e saúde mental: impasses” se propõe a discutir a temática do trabalho imaterial em relação aos agentes profissionais de segurança. Aborda-se a saúde mental no trabalho, desenvolvendo os principais conceitos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho, considerando as ponderações acerca da temática do trabalho imaterial e as possibilidades de resignificação do sofrimento.

No capítulo “Trajetória metodológica da Pesquisa” relata-se a metodologia empregada para o desenvolvimento empírico da pesquisa. O método utilizado foi a pesquisa qualitativa composta por um estudo de caso. Os instrumentos de coleta de dados envolveram a análise

dos documentos e estatutos próprios da instituição, observações do local de trabalho e entrevistas com os agentes que se disponibilizarem voluntariamente a participar.

Consideramos que a Psicologia Social e a Psicodinâmica do Trabalho podem contribuir para a compreensão da disseminação da violência social no país, assim como evidenciar como a segurança tornou-se um dispositivo que atua em favor da lógica de mercado. Uma análise crítica desse cenário pode evidenciar o quanto a violência gera sofrimento coletivo e repercute na saúde dos profissionais que atuam na área da segurança.

Ao final da pesquisa, foi possível constatar como os apelos sociais e as expectativas por mais segurança interferem na saúde do trabalhador que atua nessa profissão. E isso foi feito dando visibilidade à organização do trabalho bem como aos ensaios de respostas que já estão em curso no cotidiano de tais servidores, que enfrentam diferentes formas de sofrimento na realização de sua atividade.

## 2 A VIOLÊNCIA SOCIAL E URBANA NO BRASIL

Todos os dias aparecem nas manchetes dos principais jornais do Brasil notícias, dados estatísticos e estudos de especialistas em segurança pública referentes a um significativo aumento nos índices de violência e homicídios entre civis. Tais notícias apontam que, a maioria das mortes ocorre entre pessoas do sexo masculino, jovens, negros residentes em regiões de periferia das grandes cidades e envolvidos com tráfico de drogas. Recentemente, o jornal Folha de São Paulo publicou uma reportagem na qual aponta a criação de um movimento de especialistas no assunto a fim de analisar informações fornecidas pelas Secretarias de Segurança Pública e polícia civil e militar dos estados. Segundo a reportagem,

O número de mortes violentas intencionais registradas no Brasil chegou a 61.619 em 2016, um avanço de 47% em relação ao ano anterior. Isso significa que sete pessoas foram assassinadas por hora no país em média, segundo dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública (Amâncio, 2017).

Logo em seguida, a mesma reportagem reproduz o comentário do sociólogo Renato Sérgio de Lima: “A violência se espalhou para o país todo. Não é exclusividade dos grandes estados ou de uma única região. É hoje um problema nacional, faz com que o país se sinta amedrontado” (Amâncio, 2017).

A análise proposta neste trabalho recai sobre o crescente aumento das taxas de violência, apesar da ampliação de diversos tipos de instituições públicas responsáveis pelo seu controle, como é o caso da Guarda Municipal. Esta instituição ganhou relevância após a promulgação da Lei 13.022 de 2014, que dispõe sobre o seu Estatuto Geral, prevendo que suas ações de segurança contemplem as necessidades específicas de cada município.

É curioso notar que, apesar da ampliação das instituições de segurança, diversos estudos, como o Mapa da Violência – (UNESCO, 2016), o Atlas da Violência, (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2017) e o Anuário Brasileiro de Segurança Pública, elaborado

pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, (2017 e 2018), apontam para a dificuldade de controlar a disseminação da violência em suas diversas vertentes, tanto nos espaços públicos como nos privados.

Em meio a uma cultura de violência, levantam-se os seguintes questionamentos: o sujeito da contemporaneidade tem se tornado mais violento? O que ocasiona a falta de envolvimento da população no sentido de problematizar a questão e participar da busca de ações coletivas para conter situações de violência? Por que as pessoas parecem estar anestesiadas diante de situações violentas? Ao abordar esse tema, faz-se importante caracterizar melhor a palavra violência. Pelo dicionário Houaiss, a palavra violência obedece a 7 significados:

**1** qualidade do que é violento *⟨a v. da guerra⟩*

**2** ação ou efeito de violentar, de empregar força física (contra alguém ou algo) ou intimidação moral contra (alguém); ato violento, crueldade, força *⟨sem lei, a polícia pratica violências contra o indivíduo⟩ ⟨o gigante derrubou a porta com sua v.⟩*

**3** exercício injusto ou discricionário, ilegal, de força ou de poder *⟨v. de um golpe de Estado⟩*

**3.1** cerceamento da justiça e do direito; coação, opressão, tirania *⟨viver num regime de v.⟩*

**4** força súbita que se faz sentir com intensidade; fúria, veemência *⟨a v. de um furacão⟩ ⟨uma v. de sentimentos⟩ ⟨a v. de sua linguagem⟩*

**5** dano causado por uma distorção ou alteração não autorizada *⟨v. da censura pouco esclarecida⟩*

**6** o gênio irascível de quem se encoleriza facilmente, e o demonstra com palavras e/ou ações *⟨temia a v. com que o avô recebia tais notícias⟩*

7 constrangimento físico ou moral exercido sobre alguém, para obrigá-lo a submeter-se à vontade de outrem; coação (Houaiss, Villar & Franco, 2009, p. 1948).

A palavra violência possui o significado claramente definido de que se trata de ato de constrangimento físico ou moral infringido intencionalmente contra uma pessoa ou determinado grupo de pessoas, a fim de prejudicá-las ou anular suas vontades. Sugere-se, então, um ato com intenção definida de luta pela dominação ou demonstração de poder. Encontrar o significado da palavra nos dá pistas sobre o que caracteriza atos violentos, porém não responde o porquê da disseminação da violência no nosso país, como veremos mais detalhadamente neste capítulo.

## 2.1 Demonstrativo da Violência Social e Urbana no Brasil

Instituições públicas de pesquisa do Brasil, tal como o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), estão empenhadas em divulgar dados estatísticos sobre a violência urbana e apontar comparativos entre os estados, municípios e outros países da América e da Europa.

De acordo com Waiselfisz (2016), autor do Mapa da Violência (2016), existe uma relação entre a quantidade de armas em circulação no país e o crescimento do número de atos violentos. Os registros do Subsistema de Informação sobre Mortalidade do Ministério da Saúde (SIM/MS) classificam e consideram violência todos os tipos de mortes relacionadas com o uso de armas de fogo, como por exemplo, disparos acidentais, suicídios, homicídios.

Os registros do SIM permitem verificar que, entre 1980 e 2014, morreram perto de 1 milhão de pessoas (967.851), vítimas de disparo de algum tipo de arma de fogo. Nesse período, as vítimas passam de 8.710, no ano de 1980, para 44.861, em 2014, o que representa um crescimento de 415,1%. Temos de considerar que, nesse intervalo, a população do país cresceu em torno de 65%. Mesmo assim, o saldo líquido do crescimento da mortalidade por armas de fogo, j. descontado o aumento populacional, ainda impressiona pela magnitude (Waiselfisz, 2016, p.15).

Os números citados pela pesquisa demonstram que o aumento populacional não está necessariamente relacionado aos altos índices de violência, porém a quantidade de armas em circulação no país pode favorecer atitudes violentas e fatais. O Atlas da Violência (2018) traz um comparativo dos índices de violência no Brasil e no mundo no período entre os anos 2000 e 2013 com base nos informativos da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Mundial de Saúde (OMS). O documento salienta que os países da América são os campeões nas taxas de homicídio. O mesmo relatório (2018), ao verificar os países da América do Sul, considera que países como Colômbia e Brasil apresentam maior número de homicídios causados por agressões com intenção de matar.

No Brasil, chama atenção o fato de que a maioria dos envolvidos em crimes e homicídios são homens jovens e marginalizados, conforme demonstram os dados do Mapa da Violência (2016). Este documento mostra que “94,4% das vítimas de homicídios cometidos por armas de fogo são homens” (p. 47) jovens, entre “15 e 29 anos”. (p. 49). Com relação à raça, verifica-se que “46,9%” dos envolvidos em atos violentos são negros (p.55). Um dado curioso é que “Apenas três estados – Tocantins, Acre e Paraná – matam mais brancos do que negros” (p. 60).

Segundo o Atlas da Violência (2017), ao se analisar a relação entre os municípios menos e mais violentos, deve-se considerar as diferenças demográficas e culturais, assim como o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), o grau de escolaridade e a renda per capita da população. Nesse sentido, a desigualdade econômica e social, o pouco investimento em educação e a discriminação racial parecem estar no cerne das causas da violência no Brasil. No entanto, o mais agravante é não existirem políticas públicas eficazes na solução ou amenização deste problema.

Ao levantar dados sobre a história da violência urbana e da exclusão socioeconômica no Brasil, encontra-se uma relação entre a discriminação racial e a cultura escravocrata,

herdadas da colonização país. No livro *A Elite do Atraso*, Souza (2017) diz que a escravidão é o berço do nosso país, exercendo efeitos nos modos de vida ainda hoje. Todavia, com o desenvolvimento científico e intelectual, na atualidade essa percepção é vista pelo paradigma cultural. O paradigma culturalista, para o autor, é um modo de racismo étnico disfarçado, ancorado no discurso científico e avalizado pelas instituições normatizadoras do social, como, por exemplo, a família, a escola, o exército e a igreja. Elas interferem na produção de subjetividades conectando o cidadão a valores ideais das classes dominantes e dificultando o exercício de uma consciência crítica.

Para Souza (2017), a cultura brasileira internalizou a discriminação racial e de renda sem se dar conta disso, devido ao poder de dominação das camadas mais ricas, principalmente as internacionais. Em suas palavras: “Um brasileiro de classe média que não seja abertamente racista também se sente, em relação às camadas populares do próprio país, como um alemão ou um americano se sente em relação a um brasileiro: ele se esforça para tratar essas pessoas como se fossem gente igual a ele” (p. 19 e 20). E acrescenta: “Nós não refletimos nunca acerca dessas hierarquias, assim como não refletimos sobre o ato de respirar” (p. 22). Tais concepções racistas são impulsionadas pela mídia, que, amparada por explicações e comprovações supostamente científicas, dissemina e manipula mensagens, destacando informações que favorecem os argumentos racistas.

Assim, entende-se que a intolerância e o preconceito com relação à pobreza e à diferença cultural estão no centro da organização da sociedade brasileira e, nesse sentido, torna-se compreensível a razão da existência, no imaginário da população, de uma discriminação do negro, pobre e morador da periferia. Nascer com essas características pressupõe uma resignação a um modo de vida que se aproxima da marginalidade e exclusão social, devendo, portanto, ser restituído ou disciplinado, conforme interesses dominantes.

Foucault (1979/2007) assinala que as instituições disciplinares foram, desde a passagem do século XVIII ao XIX, as responsáveis por coagir atitudes desviantes dos valores vigentes. Se antes as normatizações sociais evidenciavam-se pelo poder punitivo que ocorria em forma de suplícios aos condenados por crimes, agora surgem outras formas de poder disciplinador, mais sutis e subjetivos, como as “sansões normalizadoras”, conforme expõe o autor:

Todos conhecem as grandes transformações, os reajustes institucionais que implicam a mudança do regime político, a maneira pela qual as delegações de poder no ápice do sistema estatal foram modificadas. Mas quando penso na mecânica do poder, penso em sua forma capilar de existir, no ponto em que o poder encontra o nível dos indivíduos, atinge seus corpos, vem se inserir em seus gestos, suas atitudes, seus discursos, sua aprendizagem, sua vida cotidiana (Foucault, 1979/2007, p. 130-131).

Para Foucault (1975/2014, p. 179-181), a “disciplina” constitui um mecanismo de “poder” que afeta o sujeito e o “coage” por meio do estabelecimento de “medidas valorizadoras”. Os julgamentos de condutas embasados por tais medidas valorizadas são reconhecidas pela população devido ao poder de controle inculcado pelas normatizações por ela apoiadas. Assim, o poder disciplinar permite vigiar as condutas sociais e qualificá-las dentro das normas culturais vigentes em cada época, as quais funcionam como “sansões”, julgamentos e correções dos desvios sociais. Dessa forma, entende-se que, para ser aceito em uma determinada sociedade, é necessário adequar-se às políticas que, as regulamentam e, no caso do Brasil, o emprego e a renda eram altamente valorizados pelas instituições dominantes.

Na história da constituição social do Brasil fica evidente o quanto que o desenvolvimento industrial e tecnológico tinha a intenção de transformar os escravos libertos em força de trabalho a favor dos capitalistas. A população que não se enquadrasse nas normas e disciplinas do mercado formal de trabalho e não concordasse em oferecer sua força de

trabalho como mercadoria a ser explorada, seria marginalizada e criminalizada. Segundo Feletti (2014, p. 49), “o trabalho toma conteúdo moral como veículo reformador do caráter degenerado dos pobres. Com isso, enquanto ocorre sua ‘regeneração moral’, ele trabalha e molda seu espírito à exigência do capital”.

As questões relativas ao poder disciplinar levantadas por Foucault (1975/2014) possibilitam dizer que, se por um lado o indivíduo que não se enquadrasse às imposições esperadas para a época seria excluído e marginalizado, aqueles que consentissem nas regras valorativas da organização social adquiriam reconhecimento social e o “*status* de poder” (p. 189). Isso, por sua vez, exigia o controle de condutas conforme a moral social vigente e aumentava a responsabilidade individual pela manutenção da ideologia então compartilhada. Assim: “O indivíduo é sem dúvida o átomo de uma representação ‘ideológica’ da sociedade; mas é também uma realidade fabricada por essa tecnologia específica de poder que se chama ‘disciplina’”(p. 189).

Cabe analisar, então, como era realizada a organização social dos marginalizados e excluídos, ou daqueles que resistiam a tais modelos de poder disciplinar. Um exemplo do que acontecia com os resistentes em meados da década de 1940 é a chamada lei da vadiagem, que, segundo Villela (2014), foi instituída durante o governo de Getúlio Vargas (1937–1945), encontrada no artigo da Lei de Contravenções Penais, que previa punição e o encarceramento da população que se encontrasse vagando pelas ruas sem portar documentos pessoais ou comprovantes de emprego.

Entretanto, conforme explica Feletti (2014, p. 49), a criminalização da vadiagem possuía uma característica de criminalizar também a pobreza. É que tal crime não era atribuído linearmente “a todos que eram ociosos: apenas a junção da ociosidade com a pobreza que foi criminalizada, pois o delito de vadiagem pressupunha ser não-proprietário e

ocioso”. Dessa maneira, se um indivíduo fosse ocioso em alguns momentos, mas tivesse meios de assegurar seu sustento, não era considerado perigoso à ordem social.

## 2.2 Instituições Disciplinares e a Cultura Nacional de Segurança Pública e Social

No Brasil, a disseminação de uma cultura nacional de segurança e controle das práticas e comportamentos entendidos como delinquentes ou desviantes (que fogem às normatizações vigentes na cultura que colonizou o país) ganhou força durante o governo militar. Advinda de uma concepção hierárquica e paternalista, amplamente apoiada pela população de classes média e alta da sociedade, disseminou-se o medo diante do número de populações marginalizadas, favorecendo a ideia de que a repressão policial traria maior segurança.

Neste aspecto, salienta Silva (2010), o controle social exercido pelos policiais fundamenta-se a partir dos governos militares, em que a ideologia da segurança nacional se impôs, tanto no aspecto higienista como também no aspecto político. Com efeito, nessa época, ocorreu a militarização da polícia, que “além de exercer atividades rotineiras de combate ao crime comum, também começou a atuar em questões relacionadas à segurança de Estado” (p. 289).

O agravante dessa situação é que os aparelhos militares atuavam, em grande parte, sem considerar aspectos do âmbito civil, ou seja, sem restrições legais e com certa autonomia em relação aos governos, resultando em abusos como torturas nas prisões de cunho político, mas que não se restringiu a esse grupo. Conforme as colocações de Silva:

Essa é a matriz do atual “problema da segurança pública”: a) o deslocamento do controle social rotineiro para as questões da segurança do Estado; b) a militarização e o reforço da autonomia de funcionamento dos aparelhos policiais, que acabaram favorecendo a visibilidade altamente politizada das funções repressivas de rotina; c) o

fato de que a truculência característica das atividades policiais passou a atingir também os membros das camadas médias. Foi por esse caminho que o crime comum violento entrou na consideração pública e se tornou um problema a galvanizar as atenções (Silva, 2010, p. 289).

Diante disso, a forma de atuação policial pós-período militar manteve o modelo de repressão, causando então uma esfera de empoderamento policial sem atingir e barrar as causas da explosão da violência. Com isso, ainda há, nas práticas dos profissionais de segurança de nosso país, resquícios do período da ditadura militar que tendem a incentivar a exacerbação do autoritarismo e legitimar as intervenções policiais truculentas no Brasil.

Foi no governo pós-ditadura militar, na gestão do governador Leonel Brizola, na cidade de Rio de Janeiro, segundo Silva (2010, p. 290), que as preocupações relativas ao “consenso desenvolvimentista”, que incluía a superação da pobreza e a proteção do trabalho, passaram a se voltar à defesa dos direitos humanos. Tal modelo, em alguma medida, se expandiu para o restante do país. Assim,

Ao lado da intervenção sobre a política carcerária, o governador adotou o respeito aos direitos civis como premissa da atuação policial na atividade de controle social nas favelas, bairros populares e periferias. Nessa linha, proibiu as operações massivas das forças policiais nos morros da cidade, que então começavam a se tornar corriqueiras e exorbitavam do recurso à violência, aterrorizando os moradores. É de se ressaltar que tal proibição foi resultado de um acordo do governador com as lideranças locais, como medida explícita de proteção da integridade física dos moradores dessas áreas contra a violência policial (Silva, 2010, p. 290).

No entanto, no período em que o Brasil retomou a democracia, sobretudo após a constituição de 1988, não houve um abrandamento da atuação policial, visto que as práticas da polícia estavam demasiadamente enraizadas na cultura repressiva da sociedade brasileira.

Conforme aponta Silva (2010, p. 293), no período da redemocratização, a população passou a aceitar e até desejar intervenções policiais mais duras. Souza (2017) comenta que a herança patrimonialista e gerencialista do Estado seria um dos principais problemas nacionais, devido ao fato de disseminar valores totalizantes e conservadores que interferem na produção subjetiva que aceita e se adapta às regras disciplinares. Para o autor, “Os seres humanos são construídos por influência de instituições” (p. 39).

Segundo Goffman (1974), algumas instituições são caracterizadas como totais, como é o caso dos manicômios, prisões e conventos. Elas promovem a despersonalização dos seus usuários por meio das regras de submissão aos desígnios do comando advindo das altas hierarquias, que são compartilhadas pelo grupo, domesticando, inclusive, os hábitos mais cotidianos. Para o autor, uma instituição total é capaz de apresentar um esquema de interpretação de seu interior que o distancia de outras esferas sociais. Algumas estratégias utilizadas nas instituições totais chegam à esfera militar e são colocadas em prática com seus agentes. Conforme suas palavras: “Nos exércitos, os oficiais têm uma teoria a respeito da relação entre disciplina e obediência de homens em combate, das qualidades adequadas aos soldados, do seu ‘ponto de ruptura’” (p. 81). O ponto de ruptura, para o autor, diz respeito à internalização da ideia de rompimento do eu a tal ponto que as fraquezas físicas seriam superadas em nome do ideal do grupo, conforme diz:

Mais tarde encontrei entre os oficiais a crença de que poderiam realizar atividades físicas e suportar mal-estar físico sem que tivessem a menor necessidade de treinar-se ou prepara-se para essas coisas, de acordo com o que era exigido dos praças. Por exemplo, não faziam educação física; não precisavam dela; eram oficiais e suportariam tudo até o fim, independente de terem saído de um sanatório ou de um bordel e ido diretamente para o campo (Goffman, 1974, p. 81).

No Brasil, as instituições militares ganharam forte representatividade na época do governo militar, a qual se estendeu para a gestão da segurança pública. Diz Kopittke:

Durante os regimes autoritários (Estado Novo e Ditadura Militar), o Governo Federal criou estruturas de grande porte e mobilizou grandes recursos humanos e institucionais para atuar diretamente na Segurança Pública, a partir de uma concepção de Segurança Nacional, induzindo concepções doutrinárias e operacionais. No entanto, nos regimes democráticos o Governo Federal praticamente se retira do tema, ocorrendo uma perda da capacidade estatal para modificar os modelos criados durante os regimes de exceção e criar doutrina civil e democrática na área (Kopittke, 2017, p. 52).

De acordo com o Ministério da Justiça (2017), para a gestão da segurança pública existe atualmente no Brasil a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), órgão vinculado ao Ministério da Justiça, que tem por função assessorar o Ministro de Estado na definição, implementação e acompanhamento da Política Nacional de Segurança Pública e dos Programas Federais de Prevenção Social e Controle da Violência e Criminalidade. (Ministério da Justiça, 2017). No entanto, conforme destaca Kopittke, (2017, p. 53 e 54), desde a implementação do SENASP, em 1997, “foram lançados quatro Planos Nacionais de Segurança Pública (2001, 2003, 2007 e 2016), sendo que nenhum criou estruturas institucionais permanentes para a execução dos seus objetivos e nenhum conseguiu produzir impactos duradouros na redução de homicídios”.

Entre os Planos Nacionais de Segurança, destacam-se a criação do Fundo Nacional de Segurança Pública, bem como a criação do PRONASCI – Programa Nacional de Segurança Pública e Cidadania, pela Lei 11.530 de 2007, destinado a “articular ações de segurança pública para a prevenção, controle e repressão da criminalidade, estabelecendo políticas sociais e ações de proteção às vítimas” (Lei 11.530 de 2007), que angariou grandes quantidades de recursos federais a serem destinados aos municípios. Segundo o autor,

O Programa tinha como prioridade o papel dos municípios na Segurança através da criação de Gabinetes de Gestão Integrada dos Municípios e de Programas de Prevenção, além da formação e valorização policial, do fortalecimento da Rede Nacional de Altos Estudos em Segurança Pública (Renaesp), da valorização dos policiais através da Bolsa Formação e da implementação de programas de diversos órgãos, como os Ministérios da Saúde, Educação e Esporte. No entanto, novamente não se criou nenhuma estrutura permanente e os avanços conceituais e orçamentários do programa foram desfeitos com o início do governo Dilma, em 2011, que girou o conteúdo da Segurança Pública para concepções de Segurança Nacional (Kopttike, 2017, p. 55).

O autor ainda destaca que, durante os anos de 2001 a 2007, evidenciou-se a delegação de poderes às Forças Armadas na área da Segurança Pública, a criação do Sistema Nacional de Estatísticas em Segurança Pública, o projeto de implantação do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP), o Programa Nacional de Segurança Cidadã e do Estatuto das Guardas Municipais, cada um deles carecendo de uma estrutura institucional consolidada, fato que prejudica a tomada de medidas efetivas visando ao controle da violência, conforme assinala Figueiredo:

Transparência ainda é conceito relativamente estranho às forças de segurança, que são fortemente marcadas por uma cultura organizacional fundada no sigilo. Se compartilhar informações, quaisquer que sejam ainda é um problema para a maioria das forças de segurança, no caso específico dos dados estatísticos há um receio de exposição de insucessos traduzidos em índices crescentes e rankings comparativos que geram cobrança não apenas da população em geral, como da imprensa, das organizações da sociedade civil e, eventualmente, do próprio governo federal (Figueiredo, 2017, p. 63).

No presente caso, além da subnotificação de casos de violência e criminalidade, Madeira e Rodrigues (2015) evidenciam que o Plano Nacional de Segurança delegava poderes de gestão integrados entre Estados e Municípios de forma a promover políticas de segurança não mais centradas na repressão da violência, mas na prevenção e promoção da convivência social e no respeito aos direitos humanos. No entanto, nem todos os estados brasileiros estavam preparados e organizados politicamente para gerir os programas derivados dessa iniciativa, o que significou maior dispêndio de tempo e investimentos para a avaliação e acompanhamento dos programas que teriam sido criados e executados em parcerias público-privadas, culminando na sua desarticulação.

Além disso, de acordo com Madeira e Rodrigues (2015), as articulações entre programas de segurança pública e medidas de promoção da cidadania sofrem interrupções ao tentar driblar o boicote feito por partidos políticos com propostas de governo diferentes do governo federal, conforme as palavras dos autores:

o Pronasci estruturou uma série de ações capazes de auxiliar no combate à exclusão social dos jovens, contribuindo para a democratização do nosso sistema de justiça e da construção de uma relação mais harmônica entre o Estado e a sociedade civil. No entanto, como era previsto, o prazo legal do programa encerrou-se, e um novo desafio foi colocado para o Estado brasileiro (Madeira & Rodrigues, 2015, p. 17).

Visões políticas diferentes também se somam à dificuldade de manutenção dos programas de segurança pública, como, por exemplo, planos municipais coniventes com ações repressoras, em contraste com ações inovadoras. Além disso, os prazos instituídos pelos Gabinetes de Segurança Pública Nacional e as verbas federais para a manutenção dos programas nem sempre correspondem com as realidades dos governos municipais. Conforme evidencia Madeira e Rodrigues (2015):

O resultado dessa diversidade foi a criação de uma disparidade na transferência dos recursos financeiros, uma vez que os municípios mais preparados e com uma melhor estrutura gerencial e administrativa conseguiam cumprir os prazos para o envio de projetos, ao passo que outros não obtinham o mesmo sucesso. O grande problema desse fenômeno é que alguns dos municípios com mais dificuldades administrativas são também os mais carentes de recursos, mantendo-se assim um círculo vicioso (Madeira & Rodrigues, 2015, p. 17).

Entretanto, notícia publicada pelo jornal da Câmara dos Deputados, notifica que, em 12 de junho de 2018, foi sancionada a Lei 13675/18, que diz respeito à aprovação e implementação do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP). “O objetivo é integrar os órgãos de segurança pública, como as polícias federais e estaduais, as secretarias de segurança e as guardas municipais. Serão repassados recursos da União aos demais entes federativos, mediante contrapartidas, como metas de redução da criminalidade e produção de base de dados” (Jornal Câmara dos Deputados, 12/06/2018).

A principal característica dessa lei é realizar a integração e qualificação na captação dos registros a respeito das taxas e causas de homicídios, as quais deverão ser compartilhadas por meio de um sistema integrado de dados eletrônicos. Além da melhoria na notificação dos casos de violência, a nova lei prevê o aperfeiçoamento dos órgãos envolvidos na Segurança Pública, por meio de cursos de especialização e estudos estratégicos de forma a modernizar e promover a qualificação profissional dos integrantes da Segurança Pública, por meio do Sistema Integrado de Valorização Profissional (SIEVAP) (Projeto de Lei, 3734/12).

Outra característica importante é a preocupação com o desenvolvimento da Segurança Cidadã, que prevê a inclusão social como parte das medidas preventivas e de redução de incidências, reincidências e disseminação da violência (Projeto de Lei, 3734/12). A intenção

dessa medida é integrar todos os órgãos federativos na questão da segurança pública, além da própria população.

O interesse em contemplar os municípios nos programas de segurança nacional deve-se ao fato de que a violência urbana antes era um problema concentrado nas regiões centrais do país, como Rio de Janeiro e São Paulo. Segundo Waiselfiz (2016), a partir da década de 1990, os municípios emergem como novos polos de investimentos industriais, atraindo força de trabalho devido à geração de empregos e renda. Isso muda o foco de violências das capitais e regiões centrais para os municípios do interior do país.

Entretanto, de acordo com o Mapa da Violência (2016), devido às limitações das ofertas de emprego, a população que não consegue inserção no mercado de trabalho encontra, como alternativa para sobreviver, o comércio de mercadorias ilícitas, tais como armas de fogo, drogas e extrações ilegais de madeiras, principalmente nas regiões de fronteira internacional, como os municípios do “Arco do Desmatamento Amazônico” (p. 41). Tal fato tende a aproximar parte dessa população da criminalidade.

Nesse sentido, cabe destacar que o aumento da violência é fato comum em quase todos os países do mundo e pode ser entendido como algo que está diretamente vinculado com o desenvolvimento capitalista. As mudanças decorrentes desse sistema econômico impactam o desenvolvimento tecnológico e criam demandas subjetivas e de consumo que modificam os relacionamentos interpessoais, atingindo a cultura tradicional de valores e principalmente evidenciam as diferenças socioeconômicas, fato que, em alguma medida, faz elevar as taxas de criminalidade.

Como forma de colocar em prática os Planos Nacionais de Segurança, no ano de 2014, a presidente em exercício Dilma Rousseff sancionou a Lei Nº 13.022, que dispõe sobre o Estatuto Geral das Guardas Municipais e, assim, regulamentou as práticas dos Agentes Municipais de Segurança.

### 2.3 Breve histórico da Guarda Municipal no Brasil e na cidade pesquisada

A história da organização policial no Brasil, segundo Lima (2015), corresponde à criação do Governo Geral no ano de 1548. Naquela época, os proprietários das terras dispunham-se por si a realizar a segurança de suas propriedades e defender as Capitânicas, tal qual as forças policiais como as conhecemos atualmente. Os homens que praticavam a segurança eram reconhecidos como guarda das milícias e se constituíam por “grupos de homens validos e armados, que tinham as missões de atender as mobilizações e zelar pela a tranquilidade interna e segurança pública” (Lima, 2015, p. 187). O autor acrescenta:

Em 1808, com a vinda para o Brasil da Família Real veio com ela “a Guarda Real de Polícia”. Tendo em vista as peculiaridades do Brasil, essa Guarda teve que ser organizada, de acordo com a situação, urgente. No período do Brasil Império, a Regência promulgou a lei de 10 de outubro de 1831, autorizando as Províncias a criar um corpo de Guardas Municipais, as quais tinham a finalidade de manter a tranquilidade pública e auxiliar a justiça de acordo com os efetivos necessários, sendo nesta data comemorado o dia Nacional do Guarda Municipal, que foi instituído em 1833 no Congresso Nacional de Guardas Municipais realizado em Curitiba (Lima, 2015, p. 187).

Ainda segundo Lima, as primeiras Guardas Municipais do Brasil foram constituídas na cidade do Rio de Janeiro no ano de 1832. Porto Alegre foi a segunda cidade a instituir a Guarda Municipal, no ano de 1892. Em Recife, a instituição foi criada em 1893, mas suas atividades se limitavam a tomar conta das praças, tendo sido reconhecida como polícia após a edição da Portaria nº 247, de 11 de maio de 1951, quando foi permitido que seus profissionais portassem arma de fogo. De acordo com Lima (2015), foi a partir dessa portaria que os

guardas municipais de outros municípios passaram a ser reconhecidos como autoridades policiais.

Analisando a história do país, temos notícias de que a Guarda Municipal foi uma das primeiras instituições policiais organizadas para o desempenho da função da segurança pública. Entretanto, elas foram perdendo relevância a partir do crescimento das cidades e da organização dos estados, inclusive não sendo citadas nas constituições antigas. Ocorreu que o efetivo das Guardas Municipais foi incorporado pela polícia militar, tornando-se estatizado juntamente com a Polícia Civil, Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal (Neto, 2016).

A partir da Constituição de 1988, a Guarda passou a ter relevância como instituição voltada à segurança, quando foi expressamente prevista no artigo 144. §8º, ao dispor que: “Os Municípios poderão constituir guardas municipais destinadas à proteção de seus bens, serviços e instalações, conforme dispuser a lei” (Constituição Federativa do Brasil, 1988). A partir desse momento, as Guardas Municipais passaram a ser responsáveis pela proteção do patrimônio municipal. Entretanto, apesar de a constituição ter reconhecido a instituição, ela não especificou a abrangência de seus serviços e suas formações foram acontecendo de acordo com as necessidades de cada município, conforme a complexidade e demandas das cidades.

Especificamente na cidade estudada, foco desta pesquisa, a GM está inserida na estrutura da Secretaria Municipal de Defesa Social, órgão diretamente subordinado ao prefeito. De acordo com as diretrizes estipuladas pela Lei nº 10.774/2009, que instituiu a Secretaria Municipal de Defesa Social, a Guarda Municipal é responsável por desempenhar as funções determinadas por esta secretaria de forma que a execução de seus planos e programas atendam as prioridades de proteção frente às reais necessidades de segurança da população do meio urbano, sua área rural e seus distritos.

Assim, esta GM teve suas atividades iniciadas em 05/07/2010, após o primeiro curso de formação. Desde sua criação e de acordo com o art. 5º da Lei 10.774/2009, a Guarda Municipal da cidade pesquisada é “uniformizada, organizada, armada e calcada nos princípios de hierarquia, disciplina, treinada e aparelhada para a proteção do patrimônio, bens, serviços, instalações públicas municipais, proteção do meio ambiente e a colaboração na segurança pública, na forma da lei”.

Na Lei Municipal 10.774/2009 consta que o processo seletivo se constitui por cinco etapas: concurso público (pré-requisito é a formação de nível médio) prova de aptidão física, prova de aptidão psicológica, investigação de conduta e, por último, curso de formação específica de Guarda Municipal – que é financiada pela prefeitura. O efetivo da Guarda Municipal em cidades com mais de 500.00 habitantes poderá chegar a até 1000 cargos, sendo que 20% das vagas são destinadas às mulheres. Devem atuar 24 horas por dia, segundo esquema de revezamento e seu efetivo utilizará obrigatoriamente colete a prova de bala, armamento semi-automático e pistola elétrica (arma não-letal paralisante).

Foram realizados até o presente momento, dois concursos. No primeiro, foram chamados 200 aprovados e o segundo concurso convocou os aprovados em duas fases distintas. Atualmente, seu efetivo é de aproximadamente 350 guardas, portanto, devido ao quadro enxuto, é comum entre os que ocupam cargos de chefia, supervisores e guardas que realizam serviços de patrulhamento nas ruas o cumprimento de extensas jornadas de horas extras.

Ainda segundo o Estatuto Municipal que regulamenta a instituição, os cargos de diretoria, gerência e coordenadorias devem ser ocupados por servidores com formação específica em segurança pública, os quais receberão gratificações ao assumir tais cargos. A hierarquia é assim organizada:

- I- Corregedoria da Guarda Municipal;

- II- Chefia de Gabinete;
- III- Ouvidoria da Guarda Municipal;
- IV- Serviço de inteligência;
- V- Diretoria da Guarda Municipal;
- VI- 4 gerências;
- VII- 2 coordenadorias (Lei 10.774/2009).

A Guarda Municipal possui estatuto próprio, instituído pela Lei 10.981/2010, o qual, ao descrever seu regulamento disciplinar, dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Salários e discorre a respeito de suas competências, conforme o art. 5º:

- I - proteger órgãos, entidades, serviços e o patrimônio do Município de Londrina;
- II - exercer a atividade de orientação e proteção dos agentes públicos e dos usuários dos serviços públicos municipais;
- III - prestar serviços de vigilância nos órgãos da administração direta e nas entidades da administração indireta do Município;
- IV - auxiliar nas ações de Defesa Civil sempre que estiverem em risco bens, serviços e instalações municipais e, em outras situações, a critério do Prefeito;
- V - auxiliar o exercício da fiscalização municipal, sempre que estiverem em risco bens, serviços e instalações municipais e, em outras condições e situações excepcionais, a critério do Prefeito;
- VI - atuar na fiscalização, no controle e na orientação do trânsito e do tráfego, por determinação expressa do Prefeito;
- VII - garantir a preservação da segurança e da ordem nos próprios municípios sob sua responsabilidade;
- VIII - planejar, coordenar e executar as atividades de prevenção e combate a incêndios

nos próprios municipais, como medida de primeiro esforço, antecedendo a atuação do Corpo de Bombeiros do Paraná;

IX - planejar, coordenar e executar ações de interação com os cidadãos;

X - promover a realização de cursos, treinamentos, seleções, seminários e outros eventos, visando o constante aperfeiçoamento, qualificação e promoção de seus integrantes;

XI - manter seus planos e ordens permanentemente atualizados, de forma a garantir sempre a qualidade de seus serviços;

XII - assegurar que suas ações estejam sempre fundamentadas no respeito à dignidade humana, à cidadania, à justiça, à legalidade democrática e aos direitos humanos;

XIII - atuar de forma preventiva nas áreas de sua circunscrição, onde se presume ser possível a quebra da situação de normalidade;

XIV - atuar com prudência, firmeza e efetividade, na sua área de responsabilidade, visando ao restabelecimento da situação de normalidade, precedendo eventual emprego da Força Pública Estadual;

XV - manter relacionamento urbano e harmônico com as instituições que compõem o Sistema de Defesa Social, promovendo o intercâmbio e a colaboração recíprocos (Lei Nº 10.981/2010).

Em seu estatuto, as palavras que resumem os conceitos básicos a serem seguidos pelo efetivo são: subordinação à autoridade e hierarquia, camaradagem, civilidade, disciplina, respeito e colaboração. Em relação ao Plano de Cargos, Carreiras e Salários, até o presente, foi conquistado o direito de receberem gratificação pelo risco de vida, conforme o art. 25 do Estatuto Municipal que prevê um percentual de 30% (trinta por cento) calculado sobre o padrão base de vencimento do cargo ocupado. Além disso, está prevista gratificação pelo desempenho da função de instrutor em programas de aperfeiçoamento profissional, tal como

curso de tiro, o que funciona como fator motivador do aperfeiçoamento e investidura no cargo (Lei 10.981/2011).

Seu estatuto é extenso, possui 126 artigos que definem e classificam as infrações, penalizações e os processos administrativos. As ações disciplinares estão previstas no Estatuto Municipal da Guarda (Lei 10.981/2010), nos artigos 29 e 30, que versam sobre a Corregedoria da Guarda Municipal, cargo de confiança da diretoria que recebe todas as comunicações relativas a faltas disciplinares de seus integrantes. Assim, nota-se que a lista dos deveres é bem extensa, assim como a das infrações disciplinares, sendo as infrações divididas em natureza leve, média e grave (subdividas em pena de suspensão de 30 a 90 dias). Nos artigos 29 a 121 do Estatuto próprio, todos os capítulos se referem aos deveres e tratamentos disciplinares destinados a atos infracionais que eventualmente possam ser cometidos pelo guarda, dentro ou fora do expediente de serviço (Lei 10.981/2010). Os artigos 117 a 126, do Estatuto Municipal dispõem a respeito das recompensas dos servidores da Guarda Municipal, de acordo com as avaliações de bom comportamento ou concedida pelos bons serviços prestados.

As normatizações relativas ao asseio pessoal, formas de usar o uniforme e de tratamento entre os colegas, superiores e subordinados estão melhor detalhadas e regulamentadas no Decreto nº 570 de 10 de junho de 2011, em que é exigido que haja entre os pares tratamento de afeição, camaradagem, bondade, dignidade e urbanidade. Está prescrito tratamento respeitoso e de consideração para com os subordinados e a saudação aos superiores por meio da continência. Consta no decreto que o quadro hierárquico da corporação deve ser dividido em: Prefeito Municipal, Secretário de Defesa Social, Diretor, Inspetor, Supervisor e Guardas Municipais.

Entretanto, segundo consta na Lei 13.022/2014, os guardas municipais não podem ficar sujeitos a regulamentos disciplinares de natureza militar. Além disso, segundo o art 13º

assim como em todas as instituições que se utilizam de arma de fogo, devem ter seu funcionamento controlado por órgãos próprios, a serem constituídos por cargos cuja função é realizar o controle interno, exercido por corregedorias e ouvidorias visando:

receber, examinar e encaminhar reclamações, sugestões, elogios e denúncias acerca da conduta de seus dirigentes e integrantes e das atividades do órgão, propor soluções, oferecer recomendações e informar os resultados aos interessados, garantindo-lhes orientação, informação e resposta” (art 13, inciso II, Lei Nº 13.022/2014).

No ato de criação da Guarda Municipal, seu efetivo ainda não portava armas de fogo, mas após a alteração da Lei 10.774/2009 para a Lei 11.457/2011, ficou instituído no art. 9º que:

todos os servidores ocupantes do cargo de guarda municipal, com autorização de Porte de Arma de Fogo, deverão ser submetidos, a cada dois anos, ao teste de capacidade psicológica e, sempre que estiver envolvido em evento de disparo de arma de fogo em via pública, com ou sem vítima, deverá apresentar relatório circunstanciado à chefia imediata e à Corregedoria, para justificar o motivo da utilização da arma (Lei. 11.457/2011).

Em 22 de dezembro de 2011, no entanto, alterou-se a Lei nº 10.774/2009 para a Lei nº 11.457, em que se esclareceram as normatizações referentes aos cargos e à hierarquia da instituição e em seu art. 5º § 2º, foram criados os seguintes cargos: Diretor, Inspetor e Supervisor da Guarda Municipal, todos devendo ser preenchidos por membros efetivos da instituição, cujas atribuições estariam regulamentadas no decreto e deveriam receber gratificação especial por se tratar de cargos comissionados.

Atualmente, o seu efetivo é subdividido em grupamentos, especificados pelo Decreto 494, de 27 de abril de 2012, como o GEPE (Grupo Especial de Pronto Emprego) grupo que recebe treinamentos especializados, feitos pela Polícia Federal, o GTAM (Grupo Tático de

Apoio em Motos), grupo especializado de rápido deslocamento, a GMEC (Guarda Municipal Escolar Comunitária), que realiza projetos e atividades junto aos alunos da rede municipal de educação, o GMUC (Guarda Municipal Urbana Comunitária) realiza patrulhamento nas ruas, parques, praças e demais espaços públicos, atuando de forma preventiva, a GMAC (Guarda Municipal Ambiental Comunitária), realiza patrulhamento nos distritos e patrimônios rurais da cidade, bem como atendimento de ocorrências nestes locais, a GMP (Guarda Municipal Patrimonial) faz o atendimento em prédios públicos de forma fixa, o GCOM (Grupo de Comunicação e Monitoramento) realiza o monitoramento das câmeras que existem tanto em vias públicas quanto em prédios públicos, além de atendimento telefônico dos números de emergência 153 (Guarda Municipal) e 199 (Defesa Civil), fazendo os devidos encaminhamentos das ocorrências. A Defesa Civil é um de grupamento voltado para o atendimento a calamidades, desastres naturais e capturas de animais silvestres. Todas as nomenclaturas foram estipuladas pelo Decreto 494 de 27 de abril de 2012, regimento interno da secretaria de defesa social e todos os grupamentos são subdivididos em duas turmas, que recebem a nomenclaturas: Alfa (noturno e diurno) e Bravo (noturno e diurno).

Entretanto, foi a partir da Lei Federal 13.022, de 8 de agosto de 2014, Estatuto Geral das Guardas Municipais, que suas competências e atribuições gerais passaram a ser regulamentadas. Conforme consta no Art 3º, são princípios mínimos de atuação das guardas municipais:

- I - proteção dos direitos humanos fundamentais, do exercício da cidadania e das liberdades públicas;
- II - preservação da vida, redução do sofrimento e diminuição das perdas;
- III - patrulhamento preventivo;
- IV - compromisso com a evolução social da comunidade; e
- V - uso progressivo da força (Lei 13.022/2014).

Nesse sentido, esta Guarda Municipal, recebeu regulamentações por meio da Lei Municipal nº 11.457/2011, as quais foram reforçadas pela Lei Federal 13.022/2014, adquirindo poder de policiamento ostensivo em todos os municípios, além disso, estão descritas suas possibilidades de atuação no ordenamento de trânsito, causas ambientais, escolares e educacionais, dar cobertura para áreas rurais e distritos, contribuindo eventualmente com municípios vizinhos.

Segundo Neto (2016), no inciso XIII, as guardas receberam a competência de atender ocorrências de emergências e ou prestá-las. Todavia, seu estatuto não delimitou quais ocorrências poderiam ser atendidas de forma a não criar conflito com as atribuições das demais instituições de polícia já consolidadas, como a polícia militar ou os bombeiros.

Segundo a Lei 13.022/2014, o efetivo da Guarda Municipal deve receber formação, capacitação e treinamentos específicos, podendo seguir as diretrizes da matriz curricular elaborada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp) do Ministério da Justiça, cujo objetivo é:

Ações formativas de segurança pública, planejadas com base na Matriz, têm como objetivo geral favorecer a compreensão do exercício da atividade de segurança pública como prática da cidadania, da participação profissional, social e política num Estado Democrático de Direito, estimulando a adoção de atitudes de justiça, cooperação, respeito à Lei, promoção humana e repúdio a qualquer forma de intolerância (Matriz Curricular, 2014, p. 40).

A Lei 13.022/2014 foi estabelecida a partir do art.144, §8 da Constituição Federal e, em 2015, foi concedido pela Polícia Federal o porte de armas para os servidores da Guarda Municipal da cidade investigada. Tal medida obteve reforço na Lei Nº 13.675 de junho de 2018, que institui o Sistema Único de Segurança Pública (Susp) e cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS), impondo a responsabilidade pela segurança

social a todos os órgãos da união, quais sejam, dos estados, Distrito Federal e dos Municípios, respeitando-se suas respectivas políticas. Cada um deve atuar em concordância com as diretrizes da política nacional, estando submetido à coordenação do Ministério Extraordinário da Segurança Pública, órgão responsável pela promoção das ações integradas. Conforme o Art. 14, deve:

- I- disponibilizar sistema padronizado, informatizado e seguro que permita o intercâmbio de informações entre integrantes do Susp;
- II- apoiar e avaliar periodicamente a infraestrutura tecnológica e a segurança dos processos, das redes e dos sistemas;
- III- estabelecer cronograma para a adequação dos integrantes do Susp às normas e aos procedimentos de funcionamento do Sistema (Lei Nº 13.675/ 2018).

Além disso, a Lei Nº 13.675/2018, prevê a implementação de um Sistema Integrado de Educação e Valorização Profissional (Sievap), de forma a garantir aos profissionais da segurança pública nacional atuar de forma segura e capacitada, mantendo o aprimoramento de suas atividades. O Sievap é composto pelos seguintes programas, conforme consta no Art 38:

- I- matriz curricular nacional;
- II- Rede Nacional de Educação a Distância em Segurança Pública (Renaesp);
- III- Rede Nacional de Educação à Distância em Segurança Pública (Rede EaD-Senasp);
- IV- programa nacional de qualidade de vida para segurança pública e defesa social (Lei Nº 13.675/ 2018).

Conforme diz Baierle (2007, p. 35) “A Guarda Municipal nasce comunitária, trabalha na escola, no posto de saúde, no prédio da prefeitura. Está próxima à população, presta informações, não oferece a ameaça da violência e não tem sua imagem associada à corrupção. Aqui está o seu potencial”. Entretanto, o que se percebe é que as Guardas Municipais seguem

os pressupostos de formação das polícias militares, repetindo assim as dificuldades de atuação dessas instituições, uma vez que suas ações são mais reativas e não planejadas para a prevenção. Além disso, ainda segundo Baierle (2007):

Em comum entre as polícias e as Guardas Municipais a precariedade estrutural do serviço público e a falta de metodologia de avaliação sobre seu desempenho. A avaliação é muitas vezes confundida com um relatório de ações. Os números relativos a ocorrências atendidas não indicam uma avaliação qualitativa sobre o desempenho da instituição e o aumento ou diminuição da criminalidade (Baierle, 2007, p. 35).

De acordo com Soares (2005), para uma atuação eficiente da Guarda Municipal deve-se mesclar a atuação policial em proximidade com o social, exercendo uma prática que considere a cultura e o cotidiano local no desempenho de suas funções. Além disso, deve-se considerar a realidade orçamentária de cada município, a fim de que esta instituição ofereça condições adequadas de trabalho aos seus servidores. Entretanto, tal instituição se vê perdida entre cumprir o paradigma militarizado, tendo como prerrogativa ter ação mais preventiva e próxima às necessidades da comunidade. Tal discrepância pode revelar as dificuldades pelas quais são constituídas. Assim, questiona-se a quais demandas tais instituições estão respondendo? O que buscaremos analisar no capítulo subsequente.

### **3 A VIOLÊNCIA E A SEGURANÇA COMO NICHOS DE MERCADO: IMPLICAÇÕES PARA O SOCIAL**

Dois mil e dezoito entrará para a história do Brasil como o ano em que a cidade do Rio de Janeiro amanheceu sob intervenção federal na segurança pública. Em meados do mês de fevereiro, o comando do exército militar brasileiro obteve aval para assumir o controle da Secretaria de Segurança Pública do estado do Rio de Janeiro até 31 de dezembro de 2018 por meio de decreto nº 0.288 de intervenção do poder executivo federal. Tal ato foi legitimado pela Câmara e o Senado federal no dia 20 de fevereiro de 2018. O objetivo da intervenção, segundo o parágrafo 2º do Decreto Nº 9.288 de 16 de fevereiro de 2018: “é pôr termo a grave comprometimento da ordem pública no Estado do Rio de Janeiro”.

A intervenção federal no Rio de Janeiro evidencia uma grave crise de comando e gestão nos estados do Brasil, assim como uma fragilidade nas instituições ligadas à segurança pública. Tal intervenção assinala também uma descrença popular no Estado e nas medidas de segurança adotadas até o presente momento.

O discurso de ampliação de medidas de segurança social compartilhadas entre estados e municípios fica evidente quando em recente reunião com prefeitos das capitais do país, o então presidente da república, Michel Temer, defendeu “uma maior atuação das guardas municipais em atividades de combate à violência” (Uribe & Marques, 2018). Ele ainda anunciou que está aumentando o repasse de verbas federais para os setores de segurança estaduais e deixou claro que parte dos recursos será destinada aos serviços das Guardas Municipais, a fim de que elas sejam mais ativas no patrulhamento das praças e nas redondezas das escolas públicas. Segundo Uribe e Marques (2018), o discurso presidencial revela seu esforço “em tornar o tema da segurança pública uma das vitrines eleitorais de seu mandato” (Uribe & Marques, 2018).

A sensação de insegurança é tão significativa no Brasil que se tornou atraente para o mercado. A comercialização de seguros de bens e seguros de vida, por meio das empresas desse segmento, pretende ampliar os negócios utilizando aplicativos, corriqueiramente atualizados, que personalizam o serviço ao controlar em tempo real a localização do bem ou da vida a ser segurada. O negócio é considerado bom para o cliente que terá um custo mais ajustado às suas reais necessidades, assim como para as seguradoras que lucram com a adesão de novos clientes. Tal novidade consta em reportagem do jornal Folha de São Paulo (2018), em que se afirma que “os brasileiros estão entre os que mais querem adquirir a proteção” (Brant, 2018).

A privatização dos serviços de segurança ou a imposição de medidas intervencionistas tomadas radicalmente pelo Estado são exemplos de como a sociedade está estruturada por meio da lógica capitalista, na qual a temática acerca da contenção da violência parece servir como algo a ser explorado comercialmente, conforme artigo publicado no jornal Folha de São Paulo (2009) em que se sugere, como solução para conter o aumento da violência no Brasil, a privatização da polícia: “Brasil tem 1,7 milhão de vigilantes privados contra 602 mil policiais militares e federais e bombeiros. Média brasileira é superior à dos Estados Unidos, com 2,5 agentes privados para cada público, e do México, com índice de 2 para 1” (Ferraz, 2009).

Entretanto, como afirma a criminologista americana Montenegro (2014) em entrevista à revista Isto É, a violência é um problema mais político do que policial. Para a autora, mesmo que a equipe policial seja eficiente, se suas ações não têm legitimidade perante a população ou se lhe falta confiança em suas atitudes, a probabilidade de gerar mais violência é aumentada.

Considerando essas notícias, o objetivo deste capítulo consiste em analisar o quanto a cultura da violência está enraizada na sociedade e é utilizada como dispositivo de controle pelo Estado, que aproveita a sensação compartilhada de insegurança, estimulada pela mídia,

para realizar manobras políticas e favorecer o mercado econômico. É um fato que a segurança tornou-se um nicho de mercado. Esse nicho, apesar de se sustentar na esfera privada, produz efeitos também na esfera pública dos serviços de segurança, que passam a ser avaliados a partir de critérios de mercado. Além disso, o capítulo busca considerar como o par segurança - insegurança interfere na vida cotidiana da população e afeta as relações sociais.

### 3.1 A Violência, a Segurança e as Relações Sociais

Diante das transformações econômicas e tecnológicas decorrentes do desenvolvimento capitalista mundial, são notáveis as mudanças nas relações interpessoais e na cultura, evidenciadas pelo individualismo, a competitividade, atitudes excludentes e diversas práticas de violência, tão ou mais acentuadas do que ocorridas em épocas passadas.

Conforme o pensamento desenvolvido por Foucault (1975/2014), desde o fim do século XVII, nota-se uma diminuição da incidência dos crimes bárbaros, que contemplam atos de violência e de sangue, mas um aumento do número de roubos, trapaçes e as mais diversas atitudes de má-fé, geralmente relacionadas ao desejo de acúmulo de bens (Foucault, 1975/2014).

Pode-se dizer que quanto mais são desenvolvidos meios de obter segurança e proteção, mais aumenta a sensação de insegurança. As relações interpessoais estão cada vez mais pautadas por interesses econômicos e a impessoalidade é a maneira encontrada para se proteger. Neste contexto, entende-se que a exclusão e o distanciamento interpessoal levam à indiferença, um dos principais ingredientes da violência. Pode-se dizer que a violência e a sensação de insegurança decorrem de atitudes sutis, como a livre concorrência pelo mercado, corrupção, injustiça, coação e violência moral. Diz Foucault:

Na verdade, a passagem de uma criminalidade de sangue para uma criminalidade de fraude faz parte de todo um mecanismo complexo, onde figuram o desenvolvimento

da produção, o aumento das riquezas, uma valorização jurídica e moral maior das relações de propriedade, métodos de vigilância mais rigorosos, um policiamento mais estreito da população, técnicas mais bem ajustadas de descoberta, de captura, de informação: o deslocamento de práticas ilegais é correlato de uma extensão e de um afinamento das práticas punitivas (Foucault, 1975/2014, p. 77-78).

A análise que se faz é a de que o desenvolvimento tecnológico e intelectual trouxe benefícios para as pessoas, no entanto, apesar do aperfeiçoamento científico, poucos avanços com relação ao aumento da segurança são verificados. Cabe considerar que a mídia exerce diferentes funções sociais que, por vezes, são contraditórias. Isso pode ser verificado, por exemplo, quando os meios de comunicação veiculam demasiadamente os índices de violência, disseminando a sensação de insegurança. Concomitantemente, a mídia pode funcionar como um meio para solucionar crimes. Segundo Teixeira e Porto (1998), a sensação de desconfiança e insegurança nas relações sociais cotidianas pode se relacionar com o aumento da violência, fato que promove a experiência do medo no imaginário social. Afirmam os autores:

a insegurança no mundo moderno está cada vez mais ligada à ascensão da violência, que, por sua vez, promove a base e o fortalecimento de um imaginário do medo. Essas questões – insegurança, violência, medo – vêm ganhando realce nas discussões e produções atuais na mídia, nas universidades, nas escolas, no cotidiano das pessoas, em virtude das conseqüências que originam e da aparente falta de controle de que se revestem (Teixeira & Porto, 1998, p. 51).

Nesse sentido, questiona-se em que medida a divulgação midiática em tempo real de situações de violência estimula a sensação de medo. Conforme Baierle (2008), o medo é construído culturalmente, proveniente do clima generalizado de insegurança que a vida em sociedade pode representar, uma vez que houve uma quebra nos laços sociais. A luta pelo

bem comum e o estímulo à coletividade aos poucos foram sendo eliminados. As relações de confiança nos pares e no Estado foram abaladas. As pessoas perceberam que o Estado enfraqueceu e sentem-se desamparadas. Segundo Baierle:

Nesse vácuo, as pessoas, começam se armar buscando formas de proteção privatizadas, ampliando a desconfiança em relação ao outro, num clima persecutório que se generaliza. Cria-se, assim, um clima em que a violência invisível vai ganhando forma alternando profundamente as formas de ser e viver na cidade e, conseqüentemente, as formas de sociabilidade (Baierle, 2008, p. 143-144).

Alguns estudiosos e críticos sociais, tais como Foucault (2004/2008), Deleuze (1993), Guattari e Rolnik (1993) e Hardt e Negri (2001), sugerem que a organização da sociedade atual é caracterizada pela presença da tecnologia e as relações são mediadas pela economia de mercado que dita novas formas de organização social, reproduzindo, porém a segregação de classes. Assim, o mercado capitalista e globalizado tornou-se, na atualidade, o novo dispositivo de poder disciplinar que controla e domina subjetivamente os modos de vida.

Vejamos como isso ocorre: para se estabelecer socialmente, o sujeito precisa obedecer regras valorizadas pelo mercado, ou seja, deve ter um emprego que lhe possibilite satisfazer as necessidades básicas como saúde, segurança e lazer, bem como manter-se profissionalmente atualizado com as inovações tecnológicas. No entanto, em decorrência da constante evolução das inovações, o mercado de trabalho torna-se cada vez mais exigente e excludente, o que leva a uma constante reorganização nas relações sociais. A cada dia, os valores sociais são mais pautados pelo mercado e assim, as regras de convivência ficam a mercê do capital. As relações interpessoais sofrem em razão da impessoalidade e da competitividade, o que aumenta a probabilidade de trapças e violências, gerando desconfiança e a insegurança nas relações com os pares.

Os conflitos sociais e as contradições econômicas se tornaram mais evidentes a partir da Revolução Industrial. Segundo Sennett (1988), as cidades tiveram que se organizar para receber a população que migrava do campo em busca de emprego nas indústrias. Os agentes do Estado passaram a elaborar planos urbanísticos que deixassem os centros das cidades mais organizados. Os centros tornaram-se regiões favorecidas pelos interesses comerciais e as grandes avenidas proporcionariam o fluxo rápido de automóveis e de pessoas interessadas em circular e consumir, limitando o acúmulo da população de baixa renda ou ociosos.

Após a industrialização, o trabalho formal tornou-se central para a organização da vida em sociedade. Em larga medida, algumas cidades ou regiões mais afastadas do centro serviriam apenas como lugar de moradia. O tempo livre, de não trabalho, passou a coincidir com a busca por capacitação e preparação para o ingresso no mercado. O tempo de socialização ocupado por tais atividades dificulta a abertura para a formação de vínculos e aumenta o sentimento de competição, elevando a sensação de insegurança. A organização das cidades destinou às periferias a construção de indústrias e os operários fixavam suas moradias nas proximidades de seus trabalhos. Isso dificultava as interações entre a burguesia e as classes populares e, à medida que as cidades continuavam a crescer demograficamente, as pessoas foram cada vez mais se tornando estranhas entre si, pois não conviviam na mesma realidade social, o que favorecia o preconceito e a discriminação social.

De acordo com Sennett (1988), para as classes menos favorecidas, a sensação de pertencimento e identidade passou a ser representada pelos objetos de consumo, os quais eram lançados pelas indústrias e vendidos em larga escala, pois a sua aquisição proporcionava o reconhecimento público. Assim, a respeitabilidade seria definida pelos bens que o sujeito poderia consumir e não por sua origem pessoal ou sua história.

Então, o que vemos, atualmente, é que as relações sociais estão sendo mediadas pelo mercado. Lasch (1984/1986, p. 9) denomina tal modo de organização social como “cultura do

narcisismo”, ou seja, a impossibilidade de enxergar o outro e suas diferenças, pois isso implicaria desfocar-se de si e voltar-se para a dimensão política e relacional da existência. Lasch (1984/1986) fala também a respeito da tendência contemporânea de desvalorização da singularidade e exaltação de um modo de viver identitário e narcisista, no qual a preocupação do indivíduo é garantir a própria sobrevivência. Como efeito, as organizações sociais assistem à:

escalada armamentista, à expansão da criminalidade e do terrorismo, à deterioração do meio ambiente e à perspectiva de um prolongado declínio econômico, as pessoas passaram a preparar-se para o pior, às vezes, o que é mais comum, executando uma espécie de recuo emocional frente aos compromissos a longo prazo, que pressupõem um mundo estável, ordeiro e seguro. Desde o término da Segunda Guerra Mundial, o fim do mundo assomou como uma possibilidade hipotética, mas nos últimos vinte anos, a sensação de perigo cresceu ainda mais, não apenas porque as condições sociais e econômicas tornaram-se mais instáveis, mas porque a esperança em uma política reparadora, em uma auto-reforma do sistema político, sofreu uma rápida queda (Lasch, 1984/1986, p. 9-10).

A lógica do mercado é tão forte que interfere em valores pessoais e reproduz o imperativo da identidade individual. Segundo Birman (2001), a concorrência e a individualidade, características das sociedades atuais, diminuem a solidariedade. Para haver relações mais solidárias, seria necessário que o sujeito reconhecesse o outro nas suas diferenças e singularidades. Na cultura do narcisismo, “não há mais lugar para coisas básicas da existência, como o amor, a amizade, o afeto gratuito e até mesmo o desejo” (p. 284). As relações sociais são mediadas pelo interesse individual e o desrespeito aos direitos básicos promove o aumento da violência, pois a partir do momento em que não se reconhece o outro como sujeito, mas como potencial concorrente ou adversário, a violência fica pronta a

aparecer. Atitudes violentas, segundo Birman (2001), não seriam totalmente más, pois seria a forma de expressão com relação ao desprestígio encontrado nas relações sociais. Entretanto, a forma como a violência se expressa pode trazer danos à sociabilidade.

Conforme coloca Lasch (1984/1986, p. 34), o sujeito contemporâneo é controlado pelo social e a recusa em aderir aos modelos ditados pelo mercado pode ser traduzida como problema emocional devido ao desencadeamento de sentimento de impotência e vitimização frente à impossibilidade de acompanhar suas inovações e os seus imperativos de gozo. O contato com a diferença causa a sensação de insegurança e desperta o medo perante o reconhecimento do outro.

Nesse sentido, indaga-se sobre qual é a função social e psíquica do discurso da segurança na atualidade? Sobrinho (2005) destaca que o discurso atual de aumento da participação policial (públicas ou privadas) no controle ou resolução dos conflitos demonstra o enfraquecimento das instâncias coletivas de controles sociais. Exemplo disso é a dissolução dos sindicatos e associações de trabalhadores que, em parte, perderam o seu intuito de proteção aos direitos. Ele acentua:

Surge então, uma íntima relação entre racionalidades: por um lado se pretende um mundo melhor e mais digno, por outro a barbárie das guerras, da exploração do trabalho infantil, da exploração sexual, a precarização da relação e dos direitos trabalhistas, a exploração dos países de primeiro mundo em relação aos países subdesenvolvidos, surgindo com mais intensidade um estado policial, e não mais social (Sobrinho, 2005, p. 223).

Os serviços de policiamento ostensivo e o apelo social para que se cumpra o aprisionamento em massa são descritos por Wacquant (2001) como as medidas mais interessantes aos olhos do Estado. Os recursos angariados para as instâncias militares de contenção da violência são muito maiores em relação aos investimentos destinados aos

serviços sociais, conforme exemplo citado na introdução do presente capítulo referente ao controle militar no estado do Rio de Janeiro. Como poderíamos compreender essa diminuição da relação social e a supervalorização e militarização da polícia?

### 3.2 Passagem da Sociedade Disciplinar para Sociedade do Controle

Até meados do século XX, segundo Foucault (1975/2014), a sociedade era organizada de modo disciplinar. Entretanto, aos poucos, em decorrência de diferentes transformações que ocorrem em alta velocidade, entre as quais se destacam: a evolução tecnológica e científica, mudanças no modo de subjetivação foram produzidas. Segundo Mansano (2009), os modos de subjetivação herdados da organização disciplinar coexistem com o controle exercido por dispositivos modernos que operam por meio da vigilância em tempo integral com o consentimento e até apelo populacional.

A diferença existente entre a disciplina e o controle é que, no regime disciplinar, existia uma série de regras mais conhecidas e fixadas, encarnadas nas instituições disciplinares, que tornavam possível “enquadrar” o sujeito em uma identidade. Na sociedade do controle, por seu turno, as regras, valores e modos de vida seguem o fluxo do mercado e as instituições não conseguem manter o sujeito identificado com os padrões rigidamente estabelecidos, como outrora.

Historicamente é possível localizar a sociedade disciplinar entre os séculos XVIII e XX, período de expansão da indústria e do sistema capitalista. Para Foucault (1975/2014), tal poder disciplinar produziu a docilização dos corpos e, das mais diferentes maneiras, facilitou a dominação e o controle do corpo, do tempo e até a seleção dos movimentos mais adequados para a plena realização de uma atividade, especialmente as laborais. A docilidade e a submissão à disciplina eram disseminadas pelas igrejas, famílias, escolas, indústrias, conforme mencionado no capítulo anterior e, eventualmente, pelas prisões e hospitais.

Segundo Foucault (1975/2014, p. 167), o controle subjetivo exercido por meio do “poder disciplinar”, operou de três formas distintas: a vigilância hierárquica, a sanção normalizadora e o exame.

A vigilância hierárquica é vislumbrada nos moldes que regulamentam as estruturas institucionais. As instituições seriam as responsáveis por ditar as normas do bom convívio e das condutas morais dos homens. A vigilância, em muitos casos, era exercida, como é possível perceber pela arquitetura dos prédios públicos, pela a lógica do panoptismo<sup>1</sup>. Os que não se adequassem a essas normas seriam excluídos do convívio social.

Tal poder institucional serviu como modelador não somente de modos de vida, mas também interferiu na produção de subjetividades, no que corresponde ao julgamento dos “bons” e “maus” comportamentos, ou naqueles que deveriam ser recompensados ou reprimidos. O homem julgado socialmente como “bom”, por exemplo, era aquele capaz de ser submisso e obediente às leis institucionais vigentes.

A dificuldade ou mesmo impossibilidade de questionar o funcionamento institucional é explorada por Nietzsche (2017), em cuja obra percebe-se o quanto o discurso sobre a consciência moral versa sobre a contenção dos instintos primitivos. As regras civilizadoras impõem limites para as satisfações instintuais por meio da vigilância e da aquisição de julgamentos de condutas. O sujeito aceita essas limitações como condição para viver em grupo, pois avalia que, de alguma maneira, isso lhe é vantajoso. “Vive-se em coletividade, apreciam-se as vantagens desta (e que vantagens! Às vezes as subestimamos hoje), mora-se protegido, amparado, em paz e confiança, despreocupado com certos danos e hostilidades aos quais se expõe o homem de fora, o sem-paz” (Nietzsche, 2017, p. 65). O sujeito, imerso nessa organização cultural civilizatória é constituído subjetivamente pelo poder disciplinar,

---

<sup>1</sup> O Panóptico é uma construção arquitetada em anel de forma que haja uma torre no centro, onde fica localizado o vigia. As celas do prédio devem ser vazadas com largas janelas que permitem a passagem de luz desde o lado externo até o interno do prédio, facilitando a visão do vigia em relação a todas as celas.

tornando-se cada vez mais sujeitado por julgamentos de conduta (certo, errado, normal, louco). Pode-se dizer que nesse contexto ele é muito mais produto do que produtor de sua história. Conforme considera Foucault (1975/2014, p. 172) a “vigilância torna-se um operador econômico decisivo, na medida em que é ao mesmo tempo uma peça interna no aparelho de produção e uma engrenagem específica do poder disciplinar”.

Segundo Mansano (2009, p. 35), “por meio da inclusão institucional, o indivíduo poderia ser socialmente reconhecido à medida que lhe eram atribuídos um papel social, uma atividade, um lugar, enfim, uma identidade”, o que era reforçado pelo retorno econômico obtido pelo esforço pessoal. Os “focos de resistência” (p. 36) ao sistema disciplinar eram contornados por meio das fiscalizações e das vigilâncias realizadas por pessoas contratadas para impor a norma institucional e, assim, inspecionar a produtividade do sujeito inserido na instituição.

Nesse sentido, entende-se a segunda dimensão da disciplina, denominada por Foucault (1975/2014, p. 174) de “sanção normalizadora”. Ela funcionava por meio da aplicação de sanções disciplinares, reconhecidas como punições ou castigos sutis exercidos por meio de privações ou humilhações, dirigidos a todos cujas atitudes se desviassem das regras estabelecidas, com o objetivo de fixar e normatizar os indivíduos. A disciplina e a vigilância serviam como forma de forçar o contínuo processo de produção de saberes e de mercadorias.

Por fim, Foucault (1975/2014) acrescenta a dimensão do poder disciplinar, denominada “exame”, que se caracteriza pela combinação dos dispositivos de vigilância e das sanções normalizadoras. O exame é normalizante, ou seja, uma vigilância que “permite qualificar, classificar e punir” (p.181). Assim, o indivíduo era qualificado e classificado segundo normas estabelecidas culturalmente e os resultados seriam aferidos e documentados oficialmente, elaborados por profissionais legitimados como autoridades especialistas em um dado saber, de forma a fazer o sujeito se responsabilizar por seus atos. Tais profissionais ainda

hoje detêm o poder hierárquico ao avançar a dimensão do desenvolvimento das ciências biológicas e da medicina, pois as aferições de saúde embasam comparações entre indivíduos e permitem maior controle e vigilância sobre a quase totalidade da população. De acordo com Mansano (2009),

Foi assim que o dispositivo disciplinar articulou-se com outras dimensões da vida da população que ganharam relevância nesse momento histórico, como a questão da saúde pública e do saneamento, o crescimento e o planejamento urbano, a educação e a organização da família segundo o modelo burguês. Todas essas dimensões passaram a ser alvo de estudos quantitativos e qualitativos, com base nos quais era possível delinear ações que, contando com dados estatísticos cada vez mais precisos, poderiam, então, em certa medida, introduzir mudanças dirigidas para aumentar a utilidade, a produtividade e a longevidade da espécie (Mansano, 2009, p. 39-40).

No entanto, essa forma de disciplina que Foucault (1975/2014, p. 134) denominava como institucional, caracterizada pela “dominação” da população, ou seja, pela produção de “corpos dóceis”, foi sofrendo mudanças. Uma delas implica o que Foucault (2004/2008) denominou de biopolítica. Esse novo dispositivo que decorre do desenvolvimento da ciência, não substitui ou exclui o exercício do poder disciplinar, mas o agrega, considerando os saberes das ciências biológicas. De acordo com Fonseca:

até o século XVIII (quando aparece a forma de normalização biopolítica) o poder soberano tinha um “poder de morte”, ou seja, o poder de negar, barrar, destruir ou eliminar, a partir daquele século se verifica um poder destinado a produzir forças, fazê-las crescer e ordená-las. Trata-se cada vez mais de um poder que gere a vida, ao invés de um poder que produz morte. Ele não é individualizante (como a disciplina), uma vez que se dirige às populações. Ao abranger as questões das taxas de natalidade, de mortalidade, de longevidade, o problema das doenças, etc., o biopoder está visando

uma série de problemas econômicos e políticos de “massa” que a partir de então começam a ser objeto de controle (Fonseca, 2004, p. 267-268).

A biopolítica vai interferir, então, na organização social por meio do controle, das estimativas e previsões relativas à saúde da população, mantendo uma relação cada vez mais próxima com o mercado. Segundo Foucault (2004/2008), nesse estado de sujeição ao saber intelectual e ao desenvolvimento tecnológico, incentivados pelo mercado, a sociedade passa a se organizar de forma diferente.

Conforme as análises de Mansano (2009), se, na sociedade disciplinar, o sujeito encontrava-se majoritariamente sujeitado à vigilância e à hierarquia, composta por pessoas especialistas em cada segmento da vida (família, escola, hospital, polícia), com o passar dos séculos e após a Segunda Guerra Mundial, o aumento da produção e do consumo ensejado pelo liberalismo econômico abriu as “possibilidades de contato com realidades socioculturais diferentes” (p. 44). Isso requereu do indivíduo novas habilidades sociais e políticas para acompanhar o desenvolvimento tecnológico e de mercado de maneira mais flexível. As práticas de proteção e subordinação, antes garantidas pelas instituições, tornaram-se obsoletas. A tecnologia e o mercado capitalista passaram a exercer novas formas de controle sobre os modos de ser e de viver, modificando os costumes, a organização de trabalho e as relações interpessoais.

Barembritt (1992) comenta que na sociedade industrial, capitalista ou tecnológica, as inovações do conhecimento produzem saberes que repercutirão em todas as esferas da sociedade. As corporações nacionais e multinacionais incentivam a produção e a comercialização de diversos produtos criados para atender as demandas básicas da humanidade, sejam elas de saúde, educação ou segurança. Assim, os saberes primitivos serão substituídos pelos produtos disponibilizados pelo mercado, produzidos pela lógica capital. Essa lógica de produção de demandas pelas indústrias é aceita e incorporada socialmente,

mas, aos poucos afeta as relações sociais e interfere nas normas de convivência, nos hábitos ou nas “regularidades de comportamento” (Baremlitt 1992, p.25).

Assim, no contexto atual, o controle é exercido por dispositivos que gerenciam a informação e a comunicação entre as pessoas, uma vez que monitoram seus corpos e ações. Por meio deles, há maior flexibilidade e eficiência nas cobranças pessoais do que na época da sociedade disciplinar. Entretanto, tais dispositivos não promovem a prevenção, nem correspondem às expectativas de coerção e produção de modos de vida mais cordiais. Se antes a punição relativa à indisciplina afetava os corpos, agora, além dos corpos, as punições são vivenciadas nas sensações de insegurança, desconfiança, impotência e solidão, gerando ansiedade e depressão, pois atingem a mente, os afetos e a subjetividade.

### 3.3 A Subjetividade e os Dispositivos de Segurança

Segundo autores como Guattari e Rolnik (1993) e Deleuze (2013), a organização da sociedade caracterizada pelo desenvolvimento tecnológico favorece a circulação de informações e produtos e dissemina saberes, agregando valor não apenas à mercadoria, mas também à permanente produção de conhecimento. Isso, de diferentes maneiras, afeta a produção subjetiva, pois, segundo Guattari e Rolnik (1993, p. 31), “a subjetividade é essencialmente fabricada e modelada no registro social.” A subjetividade, segundo tais autores, implica formas de pensar e sentir que são assumidos e fluem de acordo com as relações estabelecidas socialmente. Nesse sentido, inúmeros e variados são os componentes que participam da produção de si e do outro, por meio das experiências vivenciadas. Em uma sociedade cujos valores estão ancorados no capital, a subjetividade é amplamente atrelada à lógica do consumo.

A subjetividade, tal qual tratada por Guattari e Rolnik (1993, p. 19), se constitui a partir da ideia de uma “cultura capitalística”. Na atualidade, tal cultura se constitui por meio do poder do mercado, sendo modelada socialmente com a participação de valores sociais

comandados pelo sistema econômico. Existe no atual contexto cultural uma super estimulação à produção e ao consumo, mediados pela manipulação midiática, fomentando o “Capitalismo Mundial Integrado” (p. 19). Conforme explicam Guattari e Rolnik (1993, p. 27), “trata-se de sistemas de conexão direta entre as grandes máquinas produtivas, as grandes máquinas de controle social e as instâncias psíquicas que definem a maneira de perceber o mundo”. A cultura capitalística é absorvida psiquicamente e a lógica do liberalismo econômico é internalizada e avalizada pelas instituições que regulam as relações sociais, como a família, a escola, a medicina e até o sistema de segurança. Mesmo estas instituições mais tradicionais deslegitimam o poder do Estado social em prol da responsabilização do sujeito na gestão de suas necessidades de sobrevivência, o que acirra a competitividade e individualismo.

Foucault (2008, p. 21) se utilizou da terminologia “governamentalidade”, para entender como o controle age no social. Com esse conceito, entende-se que há uma descentralização dos governos, que antes eram os responsáveis pela administração de bens da população, para a sociedade de produção e consumo. Nela, o poder deixou de ser regulado exclusivamente por instituições e passou a ser executado também pela tecnologia da informação. Assim, o poder da economia e a política de mercado permitem e estimulam o acesso a informações globalizadas em tempo real e disseminam a ideia que é possível comprar segurança.

O poder do Estado, então, passa a ser alimentado pela exploração econômica do mercado capital que, ao contrário do que ocorria com o poder disciplinar, é contínuo e ilimitado, marcado pelos valores do desenvolvimento tecnológico, supervalorizados e denominados por Deleuze “mecanismos sócio-técnicos” (1992, p. 225).

Então, se até os séculos XIX e XX as instituições produziam indivíduos identificados com o sistema, disciplinados e submissos às leis que regiam a cultura em que estavam inseridos, na sociedade de controle, o indivíduo deve ser cada vez mais flexível e ágil para

acompanhar as constantes inovações e exigências de conduta ditadas pelo mercado capital. Assim, se o poder disciplinar exigia que o sujeito sujeitasse o corpo físico na realização de seus pressupostos, os dispositivos de controle exigem dimensões subjetivas.

Conforme considera Deleuze (1992), as instituições como a prisão, a escola, os hospitais, a fábrica e a família estão em meio a uma crise, uma vez que eram as principais reguladoras da vida em sociedade. Hoje, porém, elas perderam a força, rigidez e os parâmetros pré-estabelecidos e estão precisando se adaptar às novas realidades. Na prisão, observa-se a busca das penas “substitutivas” (p. 225) e a utilização de “coleiras eletrônicas” (p. 225) que obrigam o condenado a ficar preso em casa. Na escola, verifica-se que a estimulação pela “formação é permanente” (p. 225). Nos hospitais vê-se o nascimento de uma nova medicina altamente tecnológica, preocupada em prolongar a vida, mas que substitui o corpo pela cifra de uma matéria individual a ser controlada. Finalmente, na fábrica o trabalho é organizado por metas.

Segundo Sennett (2008), na sociedade de consumo, não há relações permanentes; as carreiras profissionais são planejadas a partir do lucro e não da carreira em si, caracterizando o fim da estabilidade no emprego. O lucro, a competitividade, a eficiência e a flexibilidade são as características da cultura atual. Tais características podem levar à desconfiança, impessoalidade e frieza entre as pessoas.

Nesse sentido, o *marketing* e a estimulação ao consumo expõem o sujeito e sua singularidade à ideia de que é preciso se individualizar para estar inserido em um grupo e que sua adesão ao consumo precisa ser reconhecida pelos pares para ser legítima. A “cultura capitalística” (Guattari & Rolnik, 1993) parece dominar todas as esferas da vida em sociedade e, nesse contexto, os monopólios de empresas e os padrões de conduta esperados parecem ser tão ou mais dominantes do que na sociedade disciplinar, o que dá novos contornos ao discurso

de liberdade. A suposta liberdade, porém, tem como efeito levar o sujeito a seguir o modelo subjetivo de organização social, sendo aderente à lógica do consumo.

Cabe dizer que a organização subjetiva e social da sociedade de controle sofre abalos frente ao que representa resistência ao modelo pré-estabelecido. Isso ocorre, por exemplo, nos grupos autônomos como os “de feministas, negros, ecologistas, homossexuais, etc.” (Guattari & Rolnik, 1993, p. 54). O indivíduo pertencente a tais grupos somente são reconhecidos, porém, quando aparecem nas notícias de jornais ou no registro policial, ou seja, quando são personalizados através da violência. Assim, vive-se o ciclo de exploração e enraizamento na cultura do controle, ancorada na disseminação do medo e, conseqüentemente, no apelo à dispositivos de segurança em um contexto de exploração do mercado capital.

Segundo Negri e Hardt (2004), a passagem da sociedade disciplinar para a sociedade de controle permitiu que as pessoas obtivessem a sensação de maior autonomia com relação à aquisição de produtos e execução de serviços. A ideia é que é possível ter acesso a tudo o que se deseja, desde que se obtenha a senha e a cifra. No entanto, na prática, a autonomia não é do sujeito, pois o cartão de crédito pode não passar no ato de uma determinada compra, pois depende do bom funcionamento do sistema de internet e do crédito monetário.

O desejo consumista leva a uma espécie de subordinação subjetiva que, de acordo com Mansano e Nalli (2018), modelam a experiência ancorada no estímulo ao trabalho, à produtividade, ao consumo. Nesse sentido, o medo passa a ser um “componente subjetivo necessário para manter a engrenagem da ordem capitalista vigente que o torna onipresente” (p. 78).

A sensação de segurança é tão importante para o sujeito contemporâneo que muitos aderem a empresas que vendem seguros de vida, de carro, de casa e bens em geral. Reportagem do jornal Folha de São Paulo (2018) demonstra que as empresas que vendem seguros de bens e seguros de vida pretendem ampliar os negócios utilizando-se de aplicativos

e tecnologias de monitoramento do cliente. Entretanto, concomitante à ampliação do acesso a produtos e informação, o sujeito passa a se sentir ameaçado frente ao desconhecido e clama por mais segurança e mais policiamento.

Dessa maneira, entende-se que a organização do social continua sofrendo com as normatizações institucionais. A única diferença é que agora as instituições estão mais conectadas ao mercado, legitimando o fetiche das mercadorias voltadas para segurança. Além disso, o modelo panóptico, com o desenvolvimento da tecnologia, foi agregando outros dispositivos de controle, exercidos por meio de sistemas de informação interligados em redes.

Citando Mansano:

encontramo-nos cercados por múltiplos “olhos”, por vezes anônimos, que emergem ao acaso, ou por equipamentos sofisticados, com seus amplos circuitos em rede disponibilizados para facilitar o controle sobre a passagem e a ação daqueles que estão presentes nos mais diferentes espaços: estabelecimentos comerciais, públicos e culturais, condomínios residenciais, escritórios, consultórios, estradas, espaços abertos – enfim, por onde quer que andemos estão presentes os dispositivos de segurança (Mansano, 2009, p. 51-52).

No jogo entre segurança e insegurança, o que demonstramos neste capítulo foi a emergência de uma população amplamente conectada aos dispositivos de controle sobre a vida e cada vez mais disposta a reivindicar segurança. Então, se, por um lado o acesso à informação e ao desenvolvimento tecnológico permite que as pessoas se sintam mais livres com relação aos modelos disseminados pela classe dominante, por outro lado, a liberdade não garante o bem estar que a alta tecnologia promete, pois funciona de modo a vigiar e monitorar todos os passos do indivíduo, mas sem poder dar garantias. O mercado se aproveita da insegurança disseminada para comercializar dispositivos de vigilância, que se encaixam

perfeitamente na lógica do controle social, atingindo todas as esferas da vida, inclusive as relações de trabalho.

Estas últimas serão analisadas mais à frente, quando abordaremos, sob o ponto de vista da psicodinâmica do trabalho, como os profissionais da segurança se organizam subjetivamente no trabalho frente aos apelos sociais cada vez maiores e mais idealizados por segurança. Nessa parte, será possível conhecer os limites e dificuldades do trabalhador no contexto profissional, bem como as possibilidades de transformação do sofrimento em prazer e reconhecimento no trabalho.

Após essa breve descrição sobre a violência e a insegurança presentes no nosso país, cabe compreender como a organização do trabalho de agentes públicos de segurança interfere diretamente sobre a saúde mental dos mesmos, produzindo efeitos no resultado do seu trabalho.

#### **4 TRABALHO IMATERIAL E SAÚDE MENTAL: IMPASSES**

As novas configurações do trabalho na sociedade de controle são permeadas por modos específicos de organização, gestão do tempo e valor atribuído ao trabalho. As novas qualificações requeridas pelas organizações de trabalho dizem respeito a aspectos que ultrapassam os limites do corpo físico e exigem pensamento estratégico, inteligência, criatividade e produção constante de conhecimento. Assim, aspectos subjetivos que implicam o sujeito com a sua atividade ultrapassam sua dedicação no tempo determinado pelo contrato de trabalho, tendo em vista que os resultados da atividade não são medidos somente pela produtividade, mas, sobretudo, pela sua representatividade.

De acordo com Gorz (2005), o trabalho perde seu valor material e passa a obter valor pela sua imaterialidade. O trabalho imaterial se caracteriza pela prestação de serviços, em que a valorização do saber e do conhecimento apontam para a produção de uma mercadoria que atenda às necessidades individuais de forma que estabeleça uma adesão fiel aos produtos, marcas e empresas. Nesse sentido, o saber-fazer torna-se supervalorizado e o valor do trabalho não se refere apenas ao produto, mas ao seu diferencial subjetivo agregado. Diz Gorz (2005, p. 47): “Para o comprador, a qualidade do serviço conta mais do que seu preço, contanto que essa qualidade seja ‘incomparável’”.

Diante da imaterialidade e flexibilidade do trabalho, há um aumento do sentimento de insegurança do trabalhador frente ao atendimento das exigências e requisitos necessários para a manutenção do emprego. As novas organizações de trabalho oferecem maior autonomia aos profissionais para a gestão da própria carreira e flexibilizam as condições concretas para o exercício da atividade, com foco quase exclusivo no aumento da produtividade e do desempenho.

Neste contexto, autores como Hardt e Negri (2001), Gorz (2005) e Pelbart (2000), anunciam que a sociedade está se organizando de forma cada vez mais fluida e inconstante. Os vínculos institucionais normatizantes e disciplinares estão deixando, aos poucos, de ser referência, dando espaço para as novidades, metas e exigências de produção. Em parte, isso desperta o sujeito para a sensação de potência e liberdade que, entretanto, são muito breves e servem apenas para atender satisfações imediatas, assim como para aplacar as angústias diante da instabilidade instalada.

A constituição subjetiva enraizada na cultura capitalista da atualidade implica que ao sujeito é possível livrar-se dessas sensações angustiantes ao encontrar um trabalho que promova reconhecimento, eleve a autoestima e proporcione autorrealização. Para experimentar tais sensações que envolvem uma espécie de alívio, o sujeito não mede esforços. Entretanto, essa configuração subjetiva acarreta também cobrança para estar sempre atualizado e preparado para lidar com as demandas do mercado, claramente transitórias e excludentes. Como consequência, tais cobranças podem intensificar doenças como o *stress*, o *burnout*, o pânico, a depressão e, em casos extremos, levar ao suicídio.

As Guardas Municipais, assim como qualquer outra instituição laboral, sofrem a incidência das mudanças derivadas da lógica capitalista, com o agravante de estarem imersas em contexto de organização social embasado no controle direto, obedecendo a um rígido regime disciplinar e hierárquico, característico de instituições militarizadas.

Este capítulo terá por objetivo discorrer sobre a forma como se organiza o trabalho no contexto da segurança bem como os impasses dela decorrentes. Para isso, buscará realizar um diálogo entre os pressupostos teóricos do trabalho imaterial e da psicodinâmica do trabalho.

#### 4.1 Subjetividade e Trabalho Imaterial: Novos Desafios

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define a saúde como sendo um “estado de completo bem-estar físico, mental e social”. Entretanto, Dejours (2007b) questiona a

concepção de completude de bem-estar como um conceito que determine a saúde, no âmbito do trabalho, uma vez que considera a existência dinâmica do funcionamento do organismo. O autor afirma que a saúde não existe, a não ser como um ideal que serve de parâmetro para a busca da normalidade e da sensação de prazer. Assim, ele aponta o trabalho como um potencial produtor de saúde, a depender de sua organização, condições e relações socioprofissionais.

No entanto, em nossa realidade social, nem sempre é possível relacionar o trabalho com a produção de saúde, mas, ao contrário, é frequente associar o trabalho com fonte de sofrimento. Isto decorre do fato de que existe uma relação contraditória entre as expectativas do sujeito e a realidade da atividade a ser desenvolvida. (Dejours, 2007b). Além disso, a partir do desenvolvimento da tecnologia da informação, as relações estabelecidas com o trabalho sofreram modificações, tanto decorrentes do processo de modernização industrial, quanto dos dispositivos tecnológicos. Tais aspectos valorizaram a informatização, o conhecimento e a comunicação sendo estes os novos desafios e habilidades requeridas para a execução das atividades laborativas atuais. Assim, após o período de industrialização, em que a relação com o trabalho exigia um esforço majoritário do corpo físico para a produção de mercadorias em largas escalas, as ações instrumentais passaram a abrir espaços para ações de racionalidade intelectual, reconhecidas e denominadas neste contexto, como trabalho imaterial (Hardt & Negri, 2001).

Os setores de serviços reconhecidos pela predominância do trabalho imaterial cresceram e tornaram-se mais promissores. Segundo Hardt e Negri (2001, p. 311), “Como a produção de serviços não resulta em bem material e durável, definimos o trabalho envolvido nessa produção como *trabalho imaterial* – ou seja, trabalho que produz um bem imaterial, como serviço, produto cultural, conhecimento ou comunicação”.

O trabalho imaterial envolve atividades abstratas e menos duráveis, que possuem valor

simbólico, ou seja, suas práticas são exploradas pelas mídias e pelas redes sociais, tornando o profissional valorizado não apenas pelo resultado efetivo de sua atividade, mas pela representação que seu trabalho possui.

Em geral, a organização de trabalho característica da reestruturação produtiva destaca-se pela superação do modelo de organização rígida. Ela refaz tais contornos e passa a ser caracterizada pela flexibilidade e multifuncionalidade das atividades exercidas pelos trabalhadores. Conforme assinala Dias (2008, p. 125), o modelo de produção toyotista possui várias dimensões que “se traduzem em novas práticas, destacando-se a desintegração vertical e externalização das atividades, via terceirização”. Neste modelo, uma das mudanças relevantes é a introdução da produção de tipo *just in time*<sup>2</sup>, cujo efeito central consiste em diminuir os postos de trabalho nas indústrias de mercadorias sem demandas específicas e aumentar os empregos nos setores de serviço, os quais envolvem profissionais do setor de saúde, segurança, educação e entretenimento. Neste contexto, a valorização do trabalhador em relação à sua atividade será consequência de um esforço pessoal sempre maior, pois, na lógica competitiva do trabalho, a manutenção do emprego decorre da excelência do serviço prestado.

Segundo Gorz (2005, p.17), com o desenvolvimento das tecnologias da informação, aumentou o fluxo e a velocidade de informações, o que requer do profissional a capacidade de processar informações não apenas a respeito dos acontecimentos que ocorrem à sua volta, mas também acumular informações sobre os acontecimentos mundiais. Além disso, as relações de trabalho exigem flexibilidade e capacidade de suportar mudanças advindas da globalização da economia, em que todos os setores são afetados. Nesse sentido, na era do trabalho imaterial, as capacidades subjetivas do trabalhador, como suas habilidades relacionais e sua inteligência, são requisitadas e valorizadas, diferenciando este trabalhador daquele do período da

---

<sup>2</sup> O sistema *just in time* caracteriza-se pela produção à partir da demanda, eliminando-se a prática de acumular estoques de mercadorias. Busca promover o trabalho em equipe, de forma a reduzir custos e melhorar a qualidade dos produtos.

industrialização taylorista.

O ato de trabalho, nessa perspectiva, cobra um maior envolvimento do sujeito com a sua atividade, que vai além de presteza na execução da tarefa, exigindo também, capacidade de envolvimento com o trabalho. Segundo Gorz (2005, p. 18), são esperados do trabalhador “discernimento, a capacidade de enfrentar o imprevisto, de identificar e resolver problemas”. Para cumprir tais requisitos é indispensável que esteja sempre atualizado e capacitado, pois suas habilidades subjetivas, intelectuais e afetivas serão mais exploradas.

Entretanto, conforme considera Gorz (2005), quando o trabalho apropria-se do ser, além das capacidades cognitivas e da força de trabalho do sujeito, fica mais difícil estabelecer uma diferença entre o ser profissional e o pessoal. “O que importa, no momento, é que a atividade de produção de si, é uma dimensão necessária de todo trabalho imaterial, e que este tende a apelar às mesmas capacidades e às mesmas disposições pessoais que possuem as atividades livres fora do trabalho” (p. 22).

O trabalho de segurança pode ser caracterizado como imaterial, pois exige dos profissionais esforços relativos à capacidade de interação humana, como atenção personalizada, presteza no entendimento e nos atendimentos das demandas para a solução de situações emergenciais e controle emocional para lidar com questões relativas às interações humanas. Nesse sentido, segundo Mansano (2014), habilidades subjetivas são os pré-requisitos necessários aos trabalhadores desses setores, o que implica, sob o ponto de vista do capital, administrar os afetos decorrentes dos encontros intersubjetivos – como se isso fosse possível.

As habilidades subjetivas requisitadas dos agentes de segurança incluem também discernimento no processamento de informações adquiridas por ferramentas tecnológicas de comunicação, como as chamadas recebidas via rádio e repassadas pelos agentes responsáveis pelos serviços de telefonia e monitoramento de vídeos. Quando o atendimento não é feito em

flagrante, os agentes devem prestar um atendimento considerando a demanda recebida via telefone ou mensagem, e adequar a conduta diante da realidade a ser enfrentada, de forma a garantir a prevenção e redução de riscos e inseguranças.

Entretanto, a disponibilidade e abertura para a interação com o outro exige habilidades subjetivas para mediar demandas e expectativas dos clientes ou da equipe de trabalho e as tarefas a serem executadas. Segundo Pelbart (2000), o trabalho imaterial afetivo exige o acionamento de dimensões da vida que, até algumas décadas atrás, eram despertadas apenas nos encontros da vida social do sujeito fora do trabalho. Nesse sentido, constata-se nas relações de trabalho imaterial afetivo uma mistura entre a vida profissional e a vida privada. Nas palavras de Pelbart (p. 37): “Por um lado a vida ela mesma torna-se inteiramente trabalho, numa subsunção assustadora”.

Ao ser cobrado para manter uma dedicação integral ao trabalho, o sujeito disponibiliza todas as suas energias psíquicas na relação profissional, ressaltando, assim, a importância em considerar os aspectos subjetivos nas análises sobre as relações existentes entre saúde mental e trabalho. Para dar conta do trabalho, é necessário acolher e elaborar a carga afetiva decorrente. Conforme diz Dejours (2004), a tentativa de ajustar seu modo de ser às exigências da organização de trabalho pode revelar a fonte de todo mal-estar e sofrimento no trabalho.

Nessa perspectiva de análise, parte-se do pressuposto de que na realização das atividades cotidianas de trabalho, estão envolvidos, além do ato técnico do trabalho, a subjetividade e intersubjetividade do trabalhador, que se expressam por meio dos desejos, crenças e expectativas pessoais. Para Mansano (2014), “a disposição para acolher e analisar problemas não é algo que se possui de uma vez por todas e, também, não pode ser simplesmente treinada, prescrita, medida ou controlada por programas de treinamento” (p. 87). Assim, as soluções parciais encontradas e inventadas pelo trabalhador em seu cotidiano decorrem dos saberes adquiridos por meio das experiências de vida do sujeito.

De acordo com Enriquez (2005), a organização do trabalho passa a exigir que os trabalhadores sejam estrategistas e empreguem todas as suas capacidades físicas e psíquicas para responder aos interesses da empresa. A condição para se manterem no trabalho é a dedicação integral, mesmo que isso acarrete prejuízos à sua saúde. Espera-se que o sujeito encene as mesmas habilidades do “guerreiro, esportista e herói, conquistando a si mesmo, aos outros, aos mercados industriais e financeiros, sendo o mestre de seu destino” (p. 23).

Com relação a esse tipo de conhecimento, que diz respeito a um saber-fazer desenvolvido a partir das experiências pessoais que passaram a ser altamente valorizadas no contexto do trabalho imaterial, diz Gorz:

Os saberes comuns ativados pelo trabalho imaterial não existem senão em sua prática viva, e por ela. Eles não foram adquiridos ou produzidos em vista do trabalho que podem realizar ou do valor que podem assumir. Eles não podem ser destacados dos indivíduos sociais que os praticam, nem avaliados em equivalente monetário, nem comprados ou vendidos. Os saberes resultam da experiência comum da vida em sociedade e não podem ser legitimamente assimilados ao capital fixo (Gorz, 2005, p. 33).

Nesse sentido, indaga-se: Como os agentes municipais de segurança podem controlar suas reações frente às demandas emergentes? Os Guardas Municipais são chamados para atender ocorrências inesperadas. Portanto, quando saem em serviço, precisam estar preparados para o pior, o que sugere que o treinamento de conduta requer práticas comuns às do exército. Espera-se deles a prestação de serviço na esfera preventiva e ostensiva ao mesmo tempo.

Dejours (2004) afirma que, na relação entre o sujeito e sua atividade de trabalho, existe “um intervalo irreduzível entre a tarefa prescrita e a atividade real do trabalho” (p. 61). Isso significa que, mesmo seguindo à risca todas as prescrições definidas pela organização do

trabalho, é possível que, no cotidiano, surjam situações inesperadas, imprevistos ou incoerências que demandarão do sujeito habilidades pessoais para a solução do problema, assim como para a execução da atividade. Diante da necessidade de criação de um saber fazer singular, é possível que o sujeito experimente sensações que o afetem ao longo de todas as experiências da sua vida. Nesse sentido, afirma Mansano:

A disponibilidade para atuar nessa zona de imprevisibilidade, ou seja, no enfrentamento de situações delicadas, cujas repercussões não são conhecidas apenas na relação presencial, mas se manifestam também para além dos limites arquitetônicos das instituições de saúde (quando o paciente volta para casa, por exemplo), é algo a ser conquistado a cada dia e sobre o que nunca será possível exercer algum tipo de domínio e posse definitivos. Assim, nos momentos em que entra em contato com os casos mais difíceis o que aparece é o corpo do trabalhador e suas potências para acolher e problematizar aquilo que se lhe apresenta no limite entre a dor e o bem-estar, entre a vida e a morte. Nesse cenário inusitado e ao mesmo tempo cercado de controles técnicos e tecnológicos, o acaso se faz presente e insiste como um componente significativo (Mansano, 2014, p. 90).

Ocorre que nos setores de prestação de serviços, como a saúde e a segurança, as atividades realizadas podem envolver o risco de morte. Mesmo que ele consiga atender a uma demanda de trabalho, sua atividade pode não corresponder às expectativas próprias, dos clientes ou equipe de trabalho, revelando, assim, um desgaste psíquico que pode se manifestar por meio de frustrações e podem desencadear síndromes como ansiedade, insônia, alcoolismo, tensões e estresse.

Conforme diz Mansano (2014), os profissionais dos setores de serviços, que lidam com o trabalho imaterial afetivo precisam estar em constante “estado de alerta” (p. 90) sobre as mínimas mudanças nos contextos em que são responsáveis a atuar. Todavia, tal estado

pode também ser a oportunidade para a “produção de novas sensibilidades, intervenções e hipóteses investigativas que só podem ser construídas a cada nova situação analisada” (p. 90). Nesse sentido, constata-se que na impossibilidade de prescrever ou fazer previsão total sobre o ato de trabalho, abre-se a oportunidade de experimentação de novos encontros e afetos em contexto profissional.

#### 4.2 Psicodinâmica do Trabalho e Psicologia Social

Trabalhar, segundo Dejours (2004), implica interpretar o melhor modo de fazer a atividade, pensar por onde se devem iniciar as tarefas e quais objetivos priorizar. Nesse sentido, evidencia-se que, apesar de um planejamento estratégico e das prescrições contratuais que contemplam o trabalho, há na relação entre o sujeito e a atividade a ser desempenhada aspectos subjetivos que impactam essa realidade. Tais aspectos implicam que a experiência profissional é sempre relacional, portanto, sujeita a mutação.

Interessa à psicodinâmica do trabalho analisar como a dimensão humana dos trabalhadores afeta a relação com o trabalho desenvolvido. Independentemente da profissão, desde os operários de chão de fábrica até os trabalhadores do setor terciário, prestadores de serviços e autônomos em geral, a dimensão psíquica pode ser identificada por meio dos efeitos de prazer ou sofrimento.

São poucas as áreas que consideram tal perspectiva de análise relacional entre o humano e o trabalho. Estudos e teorias de áreas como administração e gestão de pessoas, nem sempre consideram as dimensões subjetivas na interação entre o sujeito e a atividade desenvolvida, e podem ao contrário, buscar ajustar o homem à lógica instrumental. Entretanto, na perspectiva dejouriana, toda falha ou sofrimento decorrente da relação de trabalho, pode ser considerado como tentativa de resistência do trabalhador à lógica de dominação e domesticação imposta pela racionalidade instrumental (Dejours, 2005).

A aposta feita por esta teoria diz respeito ao fato de considerar que o humano é capaz de subverter o sofrimento mental e ir ao encontro de sentimentos de prazer apesar dos constrangimentos advindos da interação com a atividade. A qualidade da relação com o trabalho vai depender da história pessoal do sujeito e do seu histórico em relação ao trabalho. Entretanto, considera-se que, mesmo nas condições ideais, a atividade desempenhada pelo sujeito pode conter falhas, erros e acidentes impossíveis de se explicar (Dejours, 2005).

Nesse sentido, considera-se que, na relação com o trabalho, a prática e o conhecimento técnico não são suficientes para a execução das atividades. A eficácia técnica utilizada isoladamente impede a realização plena da atividade, pois engessa o sujeito no cumprimento das normas e impede que ele se envolva afetivamente com o trabalho. Nesse sentido, não haveria possibilidades de criação e inovação. Além disso, o valor simbólico do trabalho advém da tentativa de arranjar-se nas condições de trabalho, as quais, quase sempre, são adversas e imprevisíveis. Com relação às ações e às tentativas de ajustes realizadas pelo trabalhador para tentar executar sua atividade da melhor forma possível, diz Dejours (1999):

Nosso projeto diz respeito à elucidação do *trajeto* que vai do comportamento livre ao comportamento estereotipado. Por comportamento livre nós não entendemos a liberdade metafísica, mas um padrão comportamental que contém uma tentativa de transformar a realidade circundante conforme os desejos próprios do sujeito. Livre, mais do que um estado, qualifica uma orientação na direção do prazer (Dejours, 1999, p. 26).

A insatisfação e o sofrimento nas relações com o trabalho decorrem de dimensões que estão além da explicação racional e consciente. Supõe-se, nessa perspectiva teórica, que os constrangimentos decorrem da exploração do trabalho e ocorrem em função da dificuldade de conexão entre aspectos subjetivos e as exigências da organização de trabalho, revelados

por meio dos sentimentos de frustração, inutilidade, insegurança e falta de sentido que usualmente podem ser expressos por meio das psicossomatizações.

Nesse sentido, o conteúdo significativo que se estabelece com a atividade, pode ser responsável pela experimentação de prazer ou sofrimento no trabalho. E isso não pode ser simplesmente generalizado: uma situação pode ser particularmente difícil para uns bem como insignificante para outros, a depender da história de vida passada e presente do sujeito. A história de vida passada pode tanto dificultar como motivar a dedicação a uma determinada atividade, assim, o contexto atual pode revelar uma mensagem “simbólica para alguém, ou contra alguém” (Dejours, 1999, p. 50). Nesse sentido, não há neutralidade na relação entre o trabalhador e o conteúdo produzido. Conforme diz Dejours (1999):

Ser colocado em um posto de trabalho particularmente duro tem uma significação em relação aos colegas, não só do ponto de vista da produção, mas também do ponto de vista da ordem e da disciplina na empresa. Tal posto equivale a ‘ser protegido do chefe’ ou, ao contrário, ‘ser sua vítima’. O próprio posto de trabalho tem uma significação em relação aos conflitos da oficina ou da fábrica, da mesma maneira que as mudanças de posto tem um valor em relação às lutas atuais ou latentes (Dejours, 1999, p. 51).

Os conteúdos de determinada tarefa podem ser reveladores dos impactos subjetivos e objetivos do trabalho na experiência de vida do trabalhador. Alguns podem se beneficiar de atividades mais rigidamente organizadas, assim como outros podem se favorecer de atividades mais abertas ao desenvolvimento de um jeito próprio de desempenhar seus esforços. O que importa conhecer é o sentido construído para o trabalho, a representatividade que a tarefa venha a agregar ao trabalhador, o qual nem sempre é reconhecido, considerando-se as necessidades do emprego ou os benefícios e recompensas agregadas às relações de trabalho.

Assim, compreende-se que o sofrimento ou as insatisfações podem ser provenientes da inadaptação entre a esfera psíquica e a organização do trabalho, raramente compreendida e considerada, apesar dos esforços conscientes do sujeito na realização das tarefas. Além disso, os limites do corpo também precisam ser considerados na compreensão sobre o sofrimento, pois o corpo também comporta certos limites que, quando desrespeitados, podem inclusive agravar estados de saúde, ou promover doenças graves.

É comum verificar tais limitações nos trabalhos que requerem cumprir turnos alternativos ou que exigem longas jornadas de trabalho. Portanto, na análise relativa às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, deve-se considerar, além dos desejos e motivações, as necessidades do corpo, veiculadas na representação simbólica que a atividade ocupa para cada sujeito.

Ao realizar uma análise do trabalho, Mendes e Ferreira (2003) ressaltam ser importante considerar três fatores: 1) “Organização de trabalho” (p. 41), constituída pelos elementos prescritos, como divisão do trabalho (hierarquia), produtividade esperada (metas, qualidades e quantidades), regras, tempo, ritmo, controle e característica das tarefas a serem executadas; 2) “Condições de trabalho” (p. 41), caracterizadas pelos elementos estruturais da atividade, como o ambiente físico, instrumentos, equipamentos, matéria-prima, práticas de Recursos Humanos; 3) “Relações Sociais de Trabalho” (p. 42), que representam as socializações no ambiente de trabalho, como as interações com a hierarquia, com a equipe e com o público ou clientes.

O prazer no trabalho advém da sensação individual ou compartilhada entre os colegas de se obterem satisfações decorrentes da interação com a organização, das condições de trabalho compatíveis com as necessidades e também por meio da construção de relações socioprofissionais baseadas no respeito e igualdade de tratamentos (Mendes & Ferreira, 2003).

Assim, segundo os autores, as dimensões sociais do trabalho são consequência da organização e das condições de execução dele. A forma como são administradas as concepções e práticas de gestão de pessoas, o ambiente físico, os instrumentos e equipamentos, as relações hierárquicas e as interações coletivas com os colegas e com os clientes impactam diretamente as relações constituídas entre o trabalhador e a atividade desenvolvida.

A evolução do neoliberalismo e da racionalidade econômica mudou a preocupação dos gestores com a forma de organização do trabalho, o que reflete na subjetividade do trabalhador, pois este deve suportar, nesse contexto econômico, relações altamente exigentes e competitivas, ser flexível e qualificado, bem como estar plenamente engajado com os objetivos da empresa. Além disso, deve contribuir para a diminuição de custos e elevar lucros, valorizando a imagem da empresa, o que faz aumentar a pressão por alcançar melhor desempenho. Conforme dizem os autores Lancman, Uschida e Sznelwar:

Para destruir a solidariedade entre os indivíduos, bastou a instituição de mecanismos cada vez mais sofisticados para reforçar a concorrência e o espírito competitivo. Ameaças veladas, como a perda do emprego ou de premiação, funcionam e são muito eficazes. Constituir um ambiente de confiança entre os trabalhadores é um longo processo, destruí-lo é aparentemente muito rápido e relativamente fácil. Completando esse quadro, a instauração de mecanismos de controle individualizados e sistemáticos, apoiados por sistemas de informação de alto desempenho, permite às hierarquias obter um conhecimento sobre as ações dos indivíduos de modo mais preciso e em tempo real (Lancman, Uschida & Sznelwar, 2011, p. 19).

Diante do cenário que se transforma de acordo com a lógica de mercado, também vão surgindo novos modos de o trabalhador se relacionar com as tarefas e novas patologias

ocupacionais tais como as lesões por esforço repetitivo, patologias resultantes do assédio moral e até o suicídio.

De acordo com Dejours, (2007b), o sofrimento atual que leva à explosão dessas patologias está relacionado à forma ambivalente de coação que as empresas estão adotando em nome do aumento da produtividade e excelência, caracterizada pela avaliação individual da performance de cada trabalhador e a estimulação do trabalho em equipes, o que demonstra a dificuldade encontrada pelos trabalhadores em decidir se deve colaborar ou se superar. Além disso, segundo Mendes (2007), existem ambivalências também nos modos de gerenciamento que adotam normas muito rígidas que não permitem liberdade e criatividade ou muitas despadronizações, deixando o trabalhador inseguro e confuso diante dos modos como devem ser desenvolvidas as suas atividades.

Para se adaptar a essas novas exigências das organizações de trabalho, em que o foco está na obtenção de lucro, o trabalhador é cobrado para se esforçar e cumprir metas em prazos determinados, com a máxima excelência. Assim, isso supostamente garantiria seu emprego ou o respeito nas relações de trabalho. Para isso, muitas vezes, ele se utiliza de práticas desleais consigo e com o outro. Enriquez, (2000) chama atenção para as práticas de gestão que utilizam a máxima do “*off limits*” como indicador do sucesso profissional. Os profissionais recrutados para as grandes empresas devem demonstrar capacidade de ultrapassar seus próprios limites, mesmo que isso signifique utilizar-se de técnicas desleais. Para alcançar tais resultados os treinamentos realizados com os trabalhadores podem envolver simulações de atividades radicais, conforme ressalta Enriquez:

Assim, para a formação e o aperfeiçoamento de dirigentes, serão abandonados os métodos psicossociológicos e sociológicos de formação, em troca de estágios de ‘sobrevivência’, estágios esportivos, onde os dirigentes se entregam ao paraquedismo ascensional, à ultrapassagem de obstáculos de 180 metros de altura, a *raids* sempre

perigosos, a competições inter-empresas; em suma, a estágios de ‘aventura’, buscando encontrar neles mesmos, novas capacidades onde antes não se sentiam capazes (ou seja, *se superar*) (Enriquez, 2000, p. 27).

O sofrimento no trabalho pode decorrer, então, dos constrangimentos enfrentados para driblar as lacunas existentes entre as prescrições e a realidade do trabalho. Enfrentar o real pode ser caracterizado como o fato de que o trabalhador “é obrigado a provar, em um tempo extremamente exíguo, seu espírito de iniciativa e de decisão para evitar consequências de gravidade extrema” (Dejours, 2004, p. 128).

Uma das sensações geradas por esta organização de trabalho sempre ameaçadora e instável é o medo. De acordo com Ferreira (2007), o medo é um dos sentimentos mais comuns na vivência de sofrimento. Entretanto, Dejours (1999, p. 63), esclarece que “o medo está presente em todos os tipos de ocupações profissionais, inclusive nas tarefas repetitivas e nos trabalhos de escritório, onde parece ocupar um papel modesto”.

No contexto laboral, o medo pode representar tanto perigos reais, como no caso dos serviços ligados às áreas de saúde ou segurança, como abstratos, quando referido aos sentimentos receosos de incompetência, da exclusão do mercado de trabalho e do julgamento dos pares e subordinados.

Assim, a vulnerabilidade do trabalhador, desencadeada pelas contradições e exigências do trabalho imaterial, pode levar a consequências como as reveladas nos discursos dos trabalhadores a respeito do estresse e dificuldades com a qualidade do sono, conforme exemplifica Dejours (1999, p. 68): “sobretudo pelo consumo de medicamentos psicotrópicos pela maioria do pessoal trabalhando numa fábrica: ansiolíticos durante o dia, soníferos à noite e psicoestimulantes pela manhã”.

Nas atividades dos setores de segurança, além do medo relativo à atividade propriamente dita, situações ansiogênicas também podem resultar das interações sociais, que

podem ser evidenciadas na constância de respostas às situações imprevistas, na subordinação a normas rigidamente estabelecidas por hierarquias altamente controladoras, em práticas de gestão obscuras com relação às regras de remuneração, desenvolvimento de pessoal e distribuição de benefícios e na fiscalização das atividades. Nesses casos, corre-se o risco de que a submissão a diferentes níveis hierárquicos acarrete discriminações e tratamentos de hostilidade e até de violência psicológica. O medo e o sofrimento nesses contextos podem constituir relações baseadas em sentimentos de suspeitas, repercutindo no isolamento, solidão, insatisfação e resultar em atitudes dissimuladas e individualistas (Dejours, 1999).

Diante desse contexto adverso, Dejours (1999), bem como Mendes e Ferreira (2003), discriminam três formas de manifestação do sofrimento no trabalho. A primeira forma seria relativa às exigências afetivas, que dizem respeito ao sentimento de desconfiança entre a equipe de trabalho, principalmente relativo à conduta de julgamento por parte da hierarquia, pois dessa relação resultaria a aquisição de privilégios ou castigos relativos a atividades e cargos. A desconfiança poderia gerar sofrimento psíquico e, neste caso, uma forma encontrada de descarga psíquica de afetos.

A segunda seria a ansiedade relativa às exigências físicas: este tipo de sofrimento estaria relacionado com as condições de trabalho, à exploração e ao custo corporal que pode ser verificado quando as atividades a serem executadas exigem determinadas posturas, gestos, deslocamentos e até mesmo o emprego de força física.

A terceira forma de sofrimento descrita pelos autores envolve a manifestação da ansiedade ocasionada pelas exigências cognitivas e necessidade de manter-se atualizado para garantir o emprego. Esse tipo de sofrimento contemplaria a necessidade de exposição do trabalhador às situações que requerem dispêndio mental como atitudes necessárias para a resolução de problemas e tomadas de decisão.

Com essa descrição, conclui-se que o sofrimento é uma condição inerente ao trabalho e, quando relacionado à sua organização, afeta o funcionamento mental de seus agentes. Quando o sofrimento se relaciona com as condições de trabalho, traz danos principalmente à saúde física, sendo uma fonte de exploração dos trabalhadores. Quando o sofrimento é relativo à desestruturação das relações socioprofissionais também impede a transformação do sofrimento em prazer e o reconhecimento social, levando ao isolamento e a falta de sentido no trabalho. Entretanto, Dejours aponta que uma das saídas para o sofrimento pode ser encontrada na prática criativa e nas estratégias de defesa elaboradas e respaldadas pelo coletivo de trabalhadores, como veremos em seguida.

#### 4.3 Estratégias Defensivas e Ressignificação do Sofrimento no Trabalho

O diferencial da teoria dejouriana é o olhar para o sofrimento como inerente às relações de trabalho, mas também, como possibilidade de ser ressignificado por meio dos processos intersubjetivos construídos pelos trabalhadores. Por meio das interpretações e experimentações acerca das atividades a serem desenvolvidas no trabalho, abre-se a possibilidade para a transformação do sofrimento em prazer, o que contribui para manutenção da saúde mental dos trabalhadores.

Para suportar os riscos e dificuldades próprios da organização do trabalho, os profissionais utilizam recursos subjetivos variados, como, por exemplo, os mecanismos de defesa. Esses mecanismos são estratégias psíquicas elaboradas para minimizar a percepção adversa da realidade que pode resultar em sofrimento e ocasionar doenças relacionadas ao trabalho. Segundo Dejours (2012), as estratégias geralmente funcionam por meio de uma elaboração psíquica. Na prática, isso acontece assim:

De vítimas passivas, os trabalhadores colocam-se na posição de agentes ativos de um desafio, de uma atitude provocadora ou de uma minimização diante da dita pressão patogênica. A operação é estritamente mental, já que ela geralmente não modifica a

realidade da pressão patogênica (Dejours, 2012, p. 128).

Como se trata de uma estratégia subjetiva que contempla as vivências relativas à história de vida do sujeito, sua efetividade depende do contato entre os membros do coletivo de trabalho. Nesse sentido, Dejours (2012) sublinha a diferença existente entre o mecanismo de defesa individual, termo próprio da teoria psicanalítica adotado para explicar os recursos psíquicos utilizados pelo sujeito na interação social, e as estratégias de defesa elaboradas no trabalho. Estas últimas são coletivas e englobam os acordos e consensos dos trabalhadores em relação ao cumprimento das regras impostas pela organização do trabalho.

Dejours (2004) menciona que as estratégias defensivas se constituem por etapas: primeiro, há a constatação de um sofrimento; então, arma-se uma estratégia de proteção que mobiliza o coletivo a fazer adaptações psíquicas contra o sofrimento. Os principais elementos das estratégias coletivas são, de acordo com Mendes e Ferreira (2003, p. 57), a “negação” e a “racionalização”. A negação seria a forma encontrada para suportar o sofrimento próprio ou alheio e se caracteriza pela: “naturalização do sofrimento e das injustiças que os trabalhadores padecem, a supervalorização dos resultados positivos, das vantagens da produção e dos fracassos no trabalho como decorrentes da incompetência, da falta de seriedade, de preparo, da má vontade ou da incapacidade humana” (Mendes & Ferreira, 2003, p. 57). Tais estratégias resultariam, segundo os autores (2003, p. 57), em: “comportamentos de isolamento, desconfiança, exacerbação do individualismo, banalização das adversidades do contexto de produção e eliminação do coletivo de trabalho, ao não considerar a história que o produziu”.

A racionalização seria a estratégia utilizada como forma de evitar ou amenizar sentimentos como ansiedade, medo e insegurança experimentadas na relação com o trabalho e caracterizar-se-iam, segundo Mendes e Ferreira (2003, p. 57), por: “invocar justificativas ‘mágicas’ socialmente valorizadas e causas externas para explicar situações de trabalho

desconfortáveis, desagradáveis e dolorosas que propiciam risco e impõem ritmo acelerado e/ou exigem elevados índices de desempenho e produtividade”. Essas estratégias levariam, segundo Mendes e Ferreira (2003, p. 57), a “comportamentos de apatia, resignação, indiferença, passividade, conformidade e de controle sobre pessoas e situações que podem ameaçar a estabilidade e desmascarar as razões do imobilismo diante das adversidades do contexto de trabalho”.

Nesse sentido, as estratégias defensivas, além de proteger contra os afetos ansiogênicos, podem, devido à sua constância, contribuir para a exploração do trabalhador pela organização de trabalho e colocar em risco a saúde física e mental dele. Assim, podem impedir a mobilização coletiva para atos de resistência ou lutas por melhorias na organização do trabalho. Dejours (2004, p. 147) denomina de alienação esse processo, e diz:

Os mais explorados estariam em uma situação particularmente difícil para poderem elaborar mentalmente, ou mesmo politicamente, sua relação com a organização do trabalho. O que conduziria, talvez, com alguma frequência, afora a submissão, a explosões, com intervalos em que se elaboram novos projetos de organização de trabalho, insuficientemente elaborados e inconsequentes, entretendo as negociações sobre os temas salariais e não deixando com que avancem nas questões relativas à organização de trabalho (Dejours, 2004, p. 147).

A construção das estratégias coletivas pode ser benéfica à saúde mental quando promove a mobilização coletiva e, portanto, estimula a cooperação. Quando há cooperação, os trabalhadores podem aproveitar as diferenças individuais e os talentos específicos de cada um para se fortalecerem. Quando isso acontece, é possível que, em grupo, o sujeito se sinta valorizado e reconhecido em sua “marca pessoal” (Mendes & Ferreira, 2003, p. 56).

Assim, as estratégias defensivas podem servir como oportunidade para transformar situações adversas em vivências de satisfação e prazer no trabalho. No entanto, nas situações

que envolvem conflitos de interesses, as mesmas estratégias correm o risco de responder exclusivamente à lógica capitalista e à reestruturação produtiva. Segundo Dejours (2004), as estratégias defensivas que respondem a essa lógica são internalizadas e reproduzidas. Elas possuem características aceitáveis no contexto social e econômico, tais como a hiperatividade e auto-aceleração, o que parece torná-las naturalizadas e valorizadas. Diz Dejours: “Eles auto-aceleram-se, coletivamente, e o grupo, tomado por uma espécie de frenesi, passa a operar um poder seletivo sobre os mais lentos, ‘interiorizando’ assim compulsivamente as imposições organizacionais, mesmo que isso leve a uma situação de absurdo” (p. 146).

Ocorre que na atual lógica de organização do trabalho, essas estratégias podem funcionar a favor da exploração, demandando do trabalhador dedicação total ao trabalho. Além disso, o autor comenta:

A terceirização em cascata leva por vezes à constituição de uma ‘reserva’ de trabalhadores condenados à precariedade constante, à sub-remuneração e a uma flexibilidade alucinante de emprego (...) certos trabalhadores não tem mais períodos de folga, nem férias, nem limitação de horários de trabalho (Dejours, 2007a, p. 92).

As estratégias coletivas de defesa funcionam de forma a coagir todo o coletivo de trabalho a entrar no “jogo produtivista” estabelecido pela organização do trabalho e, ao mesmo tempo que trazem estabilidade e acomodam o sujeito à lógica que regimenta o contexto social, também os expõe aos riscos de sofrimento e exclusão social.

O investimento no ideal produtivista favorece a criação, sempre que for preciso, de novas estratégias defensivas. No caso dos agentes de segurança, a estratégia comumente utilizada é a da “virilidade” (Dejours, 2007a). A estratégia da virilidade corresponde aos sentimentos de coragem que surgem diante de atividades que representem perigos reais de sofrimento, contaminação, adoecimento ou até o risco de perder a própria vida. Para enfrentar tais situações arriscadas, é comum o desenvolvimento de condutas performáticas, que enchem

de orgulho a equipe e despertam a sensação de bravura e rivalidade. Para Dejours:

É por isso que os trabalhadores às vezes acrescentam ao risco do trabalho o risco das performances pessoais e de verdadeiros concursos de habilidade e bravura. Nestes testes rivalizam entre si, mas ao fazê-lo, tudo se passa como se fossem eles que criassem cada risco, e não mais o perigo que se abate sobre todos, independentemente de suas vontades. Criar uma situação ou agravá-la é de certo modo dominá-la. Este estratagema tem um valor simbólico que afirma a iniciativa e o domínio dos trabalhadores sobre o perigo, não o inverso (Dejours, 1999, p. 70).

Ao adotarem a estratégia da virilidade, os trabalhadores descumprem medidas protetivas. Aceitá-las, implicaria ter consciência dos riscos inerentes a suas atividades e obrigaria administrar os sentimentos de ansiedade que, conseqüentemente, podem afetar a produtividade, tornando difícil a permanência no posto de trabalho. Além disso, os trabalhadores sabem que, mesmo cumprindo à risca as prescrições de segurança, em alguns casos, não poderão evitar os acidentes. Entretanto, Dejours (2007a) esclarece que a virilidade serve como amortizador de condutas radicais e de risco iminente, porém necessárias para determinadas profissões. Este é o caso dos trabalhadores da área da segurança, como os guardas municipais, entre outros, os quais possuem como regras de ofício o contato direto com o outro, podendo inclusive ferir, cortar e infringir dor em nome de um bem maior: a garantia da saúde e da segurança social. Assim, a virilidade é considerada, nas análises dejourianas, como mentira socialmente instituída: “A virilidade é o conceito que permite transformar em mérito o sofrimento infligido a outrem, em nome do trabalho” (p. 133).

Nesse sentido, as estratégias defensivas somente terão efeito quando todo o coletivo de trabalho aderir ao esquema construído, adesão esta que Dejours denomina como “eficácia simbólica” (1999, p. 71). Decorrente dessa espécie de acordo inconsciente coletivo ocorre uma seleção da equipe de trabalho dentro do próprio grupo e os que não concordarem ou

aceitarem compartilhar das estratégias defensivas passarão a ser excluídos e, muitas vezes, expostos a situações humilhantes e vexatórias no coletivo de trabalho.

Conforme diz Dejours (2007a), a eficácia das estratégias defensivas encontra seu limite nas particularidades subjetivas, pois quando não há aderência às posturas determinadas pelo serviço a ser realizado, o dissidente evidencia o risco ou a submissão voluntária às lógicas contraditórias, podendo desencadear situações de violência moral no coletivo de trabalho.

O medo é então o sentimento gatilho para as estratégias individuais e coletivas de defesa contra o sofrimento no trabalho. É devido ao medo que os trabalhadores se autogerenciam, são obedientes e até submissos. Dentro dessa abordagem caracterizada pela constante auto-avaliação e cobranças pessoais por melhores desempenhos, verifica-se a dificuldade em assumir limitações pessoais, um aumento na competitividade e, conseqüentemente a banalização de atitudes questionáveis entre os membros do coletivo de trabalho, ou seja, uma desestruturação das estratégias coletivas de defesa (Dejours, 2007a), culminando em um “salve-se quem puder”, denunciando a disseminação do sofrimento no trabalho.

Mansano (2014) lembra que, na atualidade, a sociedade está amplamente organizada por dispositivos de controle disseminados nas relações sociais. A vigilância constante pode ser um agravante que favorece o medo e afeta a saúde do trabalhador, principalmente nas profissões que envolvem altos riscos, em que os profissionais estejam submetidos a esquemas de controle hierárquicos e em atividades que levam a polêmicas sociais. Além da vigilância interna sobre o próprio desempenho de modo a garantir a manutenção do emprego, algumas profissões são mais expostas ao controle “por parte de familiares, colegas e pela própria mídia que é frequentemente convidada a acompanhar o desfecho de casos complicados que ganham repercussão nacional” (p. 91). O controle exercido pela mídia atinge diretamente a profissão

dos agentes públicos de segurança e causam mal-estar, justamente porque expõe o profissional ao julgamento da sociedade civil.

Segundo Dejours (2005, p. 54), a relação de confiança no trabalho se fundamenta nas competências éticas dos profissionais. A relação entre a desconfiança e os possíveis atos antiéticos se desdobra em danos advindos dos julgamentos entre os pares. O autor (2005) distingue dois tipos de julgamento: julgamento de utilidade e julgamento de beleza. O primeiro diz respeito às dificuldades concretas e efetivamente encontradas pelo profissional no exercício de seu trabalho, as quais revelam a sua capacidade ou dificuldade técnica. Este julgamento é realizado pelo coletivo vertical, ou seja, que ocupa posição de superioridade hierárquica, como os chefes e gerentes, bem como os subordinados, que compartilham da mesma realidade de trabalho. O outro tipo de julgamento, denominado julgamento de beleza, é horizontal, ou seja, diz respeito à qualidade dos arranjos, ajustes e inovações produzidos no cotidiano, aferidos pelos demais colegas de trabalho que julgam o estilo e a originalidade do fazer e não a técnica.

De acordo com Mansano (2014, p. 90), “nota-se que a satisfação experimentada quando um caso complicado é investigado, problematizado e, por vezes, ‘solucionado’ colabora para dar consistência à potência de criação e intervenção da equipe de trabalho que abre espaço para um exercício raro e difícil de aprendizagem”. Assim, em uma ação profissional, bem como em qualquer ação política, o trabalhador espera encontrar reconhecimento pela atividade exercida. Todos os esforços empregados para a realização do trabalho real envolvem, portanto, a descoberta de um saber fazer que passa a ser reconhecido pelos pares. Diz Dejours:

Na perspectiva de uma teoria do fator humano, esse ponto é absolutamente essencial: o reconhecimento é a forma específica da retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, isto é,

pelo engajamento de sua subjetividade e inteligência. Assim, estamos agora em condições de fechar a dinâmica da visibilidade dos achados da inteligência (Dejours 2005, p. 55).

A dinâmica de reconhecimento das contribuições de cada sujeito para com a organização do trabalho seria a possibilidade de manter a saúde do trabalhador, pois nessa perspectiva de análise se considera que o ato de trabalhar passa necessariamente pelo enfrentamento dos problemas e constrangimentos decorrentes do real, assim como por sua superação. Então, ao reconhecer o saber do sujeito, promove-se a construção de sentido no trabalho, abrindo o caminho para a transformação do sofrimento em prazer.

Para Dejours (2004, 2007a), a dinâmica do reconhecimento no trabalho é o motor para a manutenção da saúde. Entretanto, o reconhecimento implica o coletivo de trabalho como sendo essencial para sustentar relações potentes e criativas no contexto laboral. A importância e o impacto do reconhecimento social são sublinhadas por Dejours:

Quer se consiga, como no caso do médico, vencer os obstáculos do real, quer se capitule, como o caso do engenheiro mecânico, diante dos obstáculos à qualidade do trabalho, quer ainda, como em outros casos, se possa trabalhar em boas condições técnicas e sociais, o resultado obtido é em geral à custa de esforços que exigem total concentração da personalidade e da inteligência de quem trabalha. Há os indolentes e os desonestos, mas em sua maioria, os que trabalham se esforçam por fazer o melhor, pondo nisso muita energia, paixão e investimento pessoal. É justo que essa contribuição seja reconhecida. Quando ela não é, quando passa despercebida em meio à indiferença geral ou é negada pelos outros, isso acarreta um sofrimento que é muito perigoso para a saúde mental (Dejours, 2007a, p. 33-34).

Nesse contexto, verificam-se profissionais investindo continuamente na carreira, de forma que possam garantir o reconhecimento e o prestígio valorizados pela sociedade

submetida à lógica capitalista. A prerrogativa inerente ao mundo do trabalho é da incitação para que “se produza de acordo com o modelo que o tornará empregável e vendável. Num caso e noutro, a atividade de se produzir é a chave que dá acesso ao mundo social” (Gorz, 2005, p. 50).

Assim, entende-se que a produção de subjetividades no contexto laboral é amplamente controlada pela lógica do capital. Disso decorre que o trabalho ocupa a centralidade do interesse e do tempo de vida, de forma a atingir inclusive as relações pessoais. Estas tendem a se tornar cada vez menos consistentes, mais banalizadas e propensas a promover a sensação disseminada de sofrimento e, em uma vertente mais grave, atos de violência e de injustiças sociais. Adotando uma perspectiva crítica desse cenário laboral, Merlo, Traesel e Baierle (2011) esclarecem:

Na contemporaneidade, o foco das competências esperadas do trabalhador está na expansão de seu tempo, na superação de seus limites, na conquista do impossível: trabalhar infinitamente, doar-se integralmente. Assim, sente-se dominado pela conquista de uma falsa liberdade de organizar a sua agenda, aplicando ao labor toda a sua força, o que acarreta uma intensa diminuição do tempo de não trabalho. Neste esforço de dar conta de tudo e manter-se empregado, o trabalhador contemporâneo coloca-se, ele mesmo, a serviço, abrindo mão de sua intimidade e permitindo que sua privacidade seja invadida pelas crescentes exigências das organizações. Assiste-se, assim, a uma invasão do trabalho em todas as esferas da existência, em um contexto no qual se abdica da vida pela intensidade do trabalho (Merlo, Traesel & Baierle, 2011, p. 95).

Os impactos do trabalho são sentidos para além da jornada diária de atividades, fazendo com que não haja separação entre a vida pessoal e profissional. A mistura entre o pessoal e o profissional torna-se mais difícil à medida que o trabalho não produz bens

tangíveis, como é o caso do imaterial. A abstração das atividades exercidas e a invisibilidade de resultados imediatos acirram ainda mais as necessidades de obter reconhecimento no trabalho. Nota-se assim a tentativa de ressignificar o sofrimento, que, em muitos casos, se apresenta por meio de sintomas sutis e, em outros, na forma mais grave, como acidentes de trabalho, falhas no desempenho de funções primordiais e/ou doenças mentais relacionadas ao trabalho.

Nesta perspectiva, considera-se relevante levantar e analisar informações sobre quais sofrimentos perpassam o trabalhador da GM no exercício de sua profissão. Espera-se que os relatos coletados, por meio da metodologia qualitativa, deem maior visibilidade e reconhecimento ao cotidiano do trabalhador. Antes de apresentar os dados, porém, exporemos, no capítulo seguinte, os métodos e procedimentos da coleta de dados.

## 5 TRAJETÓRIA METODOLÓGICA DA COLETA DE DADOS

As mudanças na organização socioeconômica mundial, impulsionadas pelo neoliberalismo e a reestruturação produtiva, produziram efeitos diversos nas relações sociais. Em alguma medida, tornou-se uma prática naturalizada a submissão às leis do mercado, sendo que a população em geral passou a aderir de maneira quase espontânea aos dispositivos do controle e do consumo. Isso, de diferentes maneiras, fere as relações sociais e éticas. Os sentimentos de empatia e solidariedade tornam-se precários e, assim, acirra-se a competitividade e indiferença, favorecendo contextos de violências físicas e morais nos diferentes contextos do social.

O município pesquisado localiza-se no interior do estado do Paraná e, como descrito anteriormente, iniciou os trabalhos da GM no ano de 2010. Nele, casos de violência urbana e social são frequentemente notificados pela mídia com uma particularidade: os agentes municipais de segurança estão compondo as estatísticas de envolvimento em crimes e homicídios (D'Angele, 2017). Neste cenário, que condensa aspectos básicos da vida em sociedade, como a segurança e a cultura organizada na lógica do consumo, vislumbrou-se a realização desta pesquisa sob a perspectiva teórica da Psicologia Social e da Psicodinâmica do Trabalho. A pesquisadora foi a campo após aprovação do comitê de ética que tramitou por meio da Plataforma Brasil (CAAE: 90332218.000.5231).

Para realizar a coleta e análise de dados utilizou-se o método qualitativo que, segundo Minayo (2004, p. 20), se caracteriza pela entrada em um contexto “polêmico onde há questões não resolvidas e onde o debate tem sido perene e não conclusivo”. A escolha por esse método de pesquisa justificou-se por permitir analisar em profundidade as dimensões subjetivas do trabalhador em seu contexto social de atuação, considerando-se o momento histórico em que vivemos. Partiu-se do princípio de que, a partir das múltiplas interações entre os sujeitos e

destes com sua atividade profissional, ocorrem impactos na constituição subjetiva que podem resultar em transformações na organização social. Conforme afirma Minayo:

O estudo de uma formação social inclui tanto as mudanças e transformações como as permanências e suas formas estruturais. É dentro do conceito abrangente de Formação Social que podemos analisar, numa determinada sociedade, o desenvolvimento das forças produtivas e as relações sociais de produção; as classes sociais básicas e a luta de classes; a divisão do trabalho; as formas de produção, circulação e consumo de bens; a população; as migrações; o Estado; o desenvolvimento da Sociedade Civil; as relações nacionais e internacionais de comércio, de produção e de dominação; as formas de consciência real e possível dos diferentes grupos sociais e por fim o “modo de vida”, conceito que em Marx está vinculado a “modo de produção” (Minayo, 2004, p 67).

Ainda segundo a autora, dentro dessa perspectiva, “a categoria mediadora das relações sociais é o trabalho, a atividade prática” (p. 73). Com essa categoria foram abordados os agentes que estão diretamente envolvidos com a atividade de segurança aqui pesquisada.

A estratégia utilizada para realizar esta pesquisa foi o estudo de caso, por se tratar de pesquisa envolvendo fenômenos contemporâneos. Segundo Yin, “o estudo de caso contribui, de forma inigualável, para a compreensão que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos. Surge do desejo de se compreender fenômenos sociais complexos” (Yin, 2001, p. 27). Com isso, foi possível identificar, caracterizar e descrever modos de funcionamento do grupo estudado e da instituição.

Sobre a unidade de análise, cabe esclarecer que, por se tratar de pesquisa com embasamento teórico concernente à teoria da Psicodinâmica do Trabalho, bem como por se tratar de uma instituição com apenas 10 anos de atuação no município, foram estabelecidos três critérios para inclusão dos sujeitos na coleta de dados: 1) participação voluntária; 2) estar

atuando como trabalhador efetivo na instituição pelo tempo mínimo de cinco anos; 3) acumular experiência com o trabalho de policiamento nas ruas. Tais critérios se justificaram pelo fato de a instituição ter passado por reestruturações nas funções e na organização do trabalho, como a concessão para o porte de armas funcional. Assim, foram realizadas seis entrevistas com os servidores da GM que se dispuseram voluntariamente a participar. As entrevistas aconteceram da seguinte maneira: a pesquisadora foi até a base operacional em dois dias seguidos, na entrada de cada turno de trabalho, (denominados pela instituição como Alfa diurno, Alfa noturno e Bravo diurno e Bravo noturno), de forma a fazer uma breve apresentação dos objetivos da pesquisa aos servidores em serviço de rua. Os supervisores do turno reuniam os trabalhadores na sala de reuniões e, após a breve apresentação dos objetivos da pesquisa, a pesquisadora abria tempo para possíveis questionamentos e já agendava a entrevista, que geralmente ocorreu logo após a apresentação. Nas turmas Alfa Diurno e Bravo Diurno não havia voluntários interessados em participar.

No primeiro dia, o Inspetor Operacional oportunizou a apresentação da pesquisa para uma turma do curso de reciclagem, na qual havia servidores lotados em outros setores, dos quais surgiram dois voluntários. Dos seis entrevistados, somente uma mulher foi voluntária. Os participantes tinham idade entre 32 e 44 anos, dos quais cinco com graduação concluída. Seis outros servidores demonstraram interesse em contribuir a pesquisa, caso fosse necessário coletar mais entrevistas.

Ao todo foram realizadas quatro visitas à instituição. Na primeira e na segunda foram realizadas visitas à Sede Operacional, onde o Inspetor Operacional relatou o funcionamento da instituição. Na terceira e quarta visitas foram realizadas as entrevistas.

Os dados foram coletados por meio de três instrumentos: 1) levantamento de documentos, observação e entrevistas. No estudo documental, foram levantadas informações sobre a história da instituição, desde o ato de sua criação, até sua forma de organização atual,

examinando o estatuto e o regimento que servem para organizar suas atribuições dos trabalhadores. 2) As observações do contexto institucional tiveram por objetivo reconhecer o cotidiano de trabalho, os diferentes setores e funções exercidas, assim como apreender as diferenças sociais, as exigências físicas e psíquicas do trabalho. 3) As entrevistas semiestruturadas serviram como acesso ao trabalhador, à sua história de vínculo com a instituição e à produção subjetiva como agente municipal de segurança.

O conteúdo das questões norteadoras da entrevista semiestruturada foi elaborado à luz da teoria da psicodinâmica do trabalho, pois essa teoria prioriza a escuta clínica psicanalítica a respeito do trabalho. Isso oportuniza ao pesquisador, conforme afirma Mendes (2007, p. 68) “apreender os conteúdos psicológicos latentes, além do manifesto”. O roteiro da entrevista pode ser verificado no Apêndice 2.

As questões previamente definidas para as entrevistas abordaram os seguintes eixos: 1) quem é o trabalhador e qual é a história da relação com a instituição; 2) a caracterização e organização do trabalho: como é a rotina de trabalho, quais as dificuldades e facilidades relativas à atividade exercida; como se constituem as relações socioprofissionais junto às chefias, subordinados e comunidade, a colaboração ou competição entre as equipes; 3) quais estratégias de defesa contra o sofrimento estão sendo utilizadas para enfrentar as adversidades da condição de trabalho, bem como as patologias e sintomas delas decorrentes. De acordo com Mendes (2007, p. 84), “à medida que o sujeito fala sobre si, ele toma consciência de seu comportamento e colabora para a mudança da sua percepção a respeito da situação vivida”. Por meio da escuta atenta, foi possível verificar e conhecer a dinâmica da gestão dos trabalhadores, assim como os mecanismos utilizados para evitar o sofrimento. A Psicodinâmica do Trabalho, em suas intervenções, preza pela associação livre de seus participantes. No contexto desta pesquisa, entretanto, a atenção é mais dirigida aos objetivos traçados no início do trabalho, fato que justifica a adoção do roteiro semiestruturado.

Antes de iniciar a entrevista, todos os entrevistados voluntários formalizaram a participação por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme Apêndice 1. Todas as entrevistas foram gravadas com prévio consentimento dos participantes com o objetivo de facilitar a posterior transcrição e análise.

A entrevista foi realizada na própria instituição, com aprovação do entrevistado e dos seus superiores, durante o horário de trabalho. Elas foram gravadas apenas para facilitar a transcrição dos dados, sendo imediatamente apagadas após essa atividade. Os entrevistados tiveram seus dados pessoais alterados para inviabilizar sua identificação e garantir o sigilo.

O material coletado foi organizado a partir dos três eixos de análise (Quadro 1) e foi analisado tendo como fundamentação a Psicologia Social e a Psicodinâmica do Trabalho, desenvolvidos no referencial teórico da pesquisa. Nesse sentido, o contexto social é tomado em análise para compreender tanto a organização do trabalho como as estratégias defensivas elaboradas pelo trabalhador para dar conta de realizar sua atividade no cotidiano.

Eixo	Descrição
A história do sujeito na relação com a instituição	Características pessoais do trabalhador e a sua história dentro da instituição: idade, tempo de serviço, como chegou, as expectativas em relação ao emprego, percurso de trabalho dentro da instituição.
A organização do trabalho, condições de trabalho e relacionamento socioprofissional.	Informações sobre: características da atividade encontrada, treinamentos, normas, ritmo, processos de controle do trabalho. Espaço físico, equipamentos, apoio institucional e práticas de RH; Relações socioprofissionais tais como: relações de poder, fluxo de comunicação, interações entre pares, com a chefia e com os clientes.
As estratégias defensivas e o mal-estar relativo ao sofrimento no trabalho.	Identificação das estratégias de mediação utilizadas para enfrentar os constrangimentos do trabalho.

Quadro 1: Eixos de Análise

Fonte: Elaborado pela autora.

Daí a importância de conhecer a história de vinculação com o trabalho, os aspectos referentes à organização e às condições estruturais de trabalho para a realização da atividade

no cotidiano e o contexto das relações socioprofissionais, conforme o Quadro 1 que descreve os eixos norteadores da análise dos dados:

Ao final das entrevistas, foram analisadas as discrepâncias entre o trabalho real e o prescrito, reconhecidas as principais queixas e feita relação dos sofrimentos e desajustes na conduta dos servidores com as questões relativas à organização, condição e relações estabelecidas no trabalho. Além disso, por meio da escuta clínica psicanalítica, focada na Psicodinâmica do Trabalho, foram identificadas junto aos participantes algumas estratégias defensivas utilizadas para suportar o trabalho real, transformando-o em fonte de satisfação.

O capítulo subsequente apresenta os dados coletados e as suas interpretações, destacando a identificação das situações em que os trabalhadores experimentam tanto o prazer quanto o sofrimento no cotidiano do trabalho. Busca também destacar os efeitos dos novos dispositivos de poder sobre a saúde do trabalhador atuante na Guarda Municipal da cidade pesquisada.

## **6 RELATO DOS GUARDAS MUNICIPAIS: O COTIDIANO DE TRABALHO NA SEGURANÇA PÚBLICA**

Na mesma proporção em que a sociedade se desenvolve tecnológica e cientificamente, aumentam-se as exigências de vigilância e de controle sobre os modos de agir da população. Isso, conforme exposto na parte teórica deste estudo, leva à sensação de que ao invés de estabelecer laços sociais e afetivos, cabe priorizar padrões de segurança previamente determinados para cada situação, seja no trabalho ou na vida social.

Na organização social contemporânea, conforme diz Rolnik (1995), o sujeito segue um modelo de vida como se fosse parte da engrenagem de uma máquina, devendo responder conforme os padrões produtivistas idealizados pelo mercado para continuar existindo. Manter-se de acordo com o modelo produtivo significa estar de acordo com o poder normatizante ditado pelas instituições sociais, o que leva, segundo a autora, à sensação de alcançar uma “estabilidade” (p. 54), uma segurança, uma garantia de sobrevivência.

Com isso, a população vivencia relações ancoradas na necessidade de sobrevivência, pressionada pela exploração do mercado capitalista. A sobrevivência pressupõe a adoção de um modo de vida que seja prioritariamente produtivo engendrado pelo sistema capitalista levando, conforme diz Mansano (2018), a um embrutecimento de afetos. As consequências dessa tentativa de adequação a tal ritmo de trabalho e cobranças externas dificultam ou bloqueiam a experimentação intensiva dos afetos e geram uma falta de empatia em relação ao outro.

Nesse contexto de apelo à vigilância e ao controle, o sujeito deixa de valorizar os coletivos e busca cada vez mais obter vantagens individuais. Os sentidos de vida e de trabalho passam a ser ganhar dinheiro, de forma a obter reconhecimento social e capacidade de consumo. Conforme afirma Gaulejac, (2007, p. 161), “A corrida para o mérito é individualizada, ao passo que a cooperação é necessária. Cada empregado deve dar prova de

suas capacidades de iniciativa em um universo prescritivo que lhe impõe aquilo que ele deve fazer”.

Este capítulo apresenta fragmentos das entrevistas realizadas com guardas municipais e analisa como esses profissionais sentem-se ao terem assumido a responsabilidade de atuar protetiva e ostensivamente, em conjunto com as instituições de polícia. Sua atuação ocorre no sentido de promover a segurança em um contexto social de aumento da violência e discriminação dos menos favorecidos economicamente.

A apresentação e a análise dos resultados foram organizadas pelos eixos previamente estabelecidos, a saber: 1. A história do sujeito em relação à instituição e caracterização da instituição no contexto de segurança da cidade analisada, 2. A organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais e 3. Estratégias de defesa e o mal-estar relativo ao sofrimento no trabalho.

#### 6.1 Eixo 1- A história do sujeito em relação à instituição e caracterização da instituição no contexto de segurança da cidade analisada

O objetivo desta primeira categoria consiste em apresentar os sujeitos da pesquisa, relatar parte de sua história em relação à instituição pesquisada e seu entendimento a respeito do contexto institucional em que estão inseridos. A unidade de análise, conforme relatado, foi composta por seis sujeitos que foram entrevistados no próprio local de trabalho, no período antecedente ao expediente e a entrada no curso de capacitação, que acontecia na sede operacional, na mesma época das entrevistas. A idade variou entre 32 e 48 anos, estando contratados pela instituição há pelo menos 8 anos. Todos já trabalharam na GMUC (Guarda Municipal Urbana e Comunitária), mas, à época, dois deles atuavam em outros setores. Cinco dos participantes possuem curso de graduação, apesar do requisito exigido para ocupar o

cargo ser o ensino médio concluído. Apenas um dos entrevistados possui pós-graduação, conforme se demonstra no Quadro 2, abaixo:

Participante	Idade	Escolaridade	Tempo de GM	Setor de trabalho atual
Fábio	32	Pós-Graduação	10 anos	Posto fixo
Maurício	34	2º Grau Completo	8 anos	Rua (GMUC)
Matheus	34	Graduação	10 anos	Rua (GMUC)
Paulo	43	Graduação	10 anos	Rua (GMUC)
Joana	44	Graduação	8 anos	Rua (GMUC)
Frederico	48	Graduação	10 anos	Interno

Quadro 2: Caracterização histórica dos participantes da pesquisa.

Fonte: Elaborada pela autora.

A maioria dos entrevistados relatou que o ingresso na instituição ocorreu com a expectativa de que este emprego fosse lhes proporcionar melhores condições de vida, pelo fato de garantir-lhes a estabilidade do serviço público. Conforme o relato de Joana: “Antes eu falava assim: nossa... seria legal ser polícia, mas eu achava que tinha que estudar muito... Daí meu irmão falou que os seus funcionários deveriam procurar um emprego público, daí resolvi estudar e quando abriu o primeiro concurso deu certo. Pra mim, foi uma grande conquista” (Joana, participante, 2018).

Apesar de Joana mencionar que admirava o trabalho da polícia, não se imaginava atuando na profissão devido às dificuldades relativas à sua história de vida. Não teve oportunidade de dedicar-se aos estudos e viu na guarda municipal, a oportunidade de atuar na área de segurança. Além disso, chamou sua atenção a possibilidade de ter uma profissão que lhe garantisse a estabilidade do emprego público.

Outros dois participantes relataram ter escolhido trabalhar na GM pela identificação com o serviço de segurança, pois já haviam tido experiência de trabalho no setor de segurança anteriormente e viram, quando foi criado o cargo na cidade, uma oportunidade de emprego, tal como refere Matheus:

Sou do estado de São Paulo, vim de outra GM, tinha 7 anos de serviço da GM de Paraguaçu Paulista e tenho 8 anos de serviço aqui. Desde os meus 20 anos estou na GM... Na verdade eu fiz concurso também para a GM de Campinas, passei nas duas, mas aqui veio chamar antes... E eu preferi ficar aqui... Ainda bem, pois gosto da cidade, não saio mais daqui (Matheus, participante, 2018).

Ao longo da conversa com Matheus, seu relato também revela o desejo de pertencer à Polícia Militar. Todavia, devido ao insucesso durante as últimas fases do processo de seleção, viu na GM o emprego ideal para substituir o cargo desejado e não alcançado.

Para Frederico, que está há mais de 20 anos trabalhando com segurança e relata ter tido experiência de trabalho no exército e na área de segurança particular, como vigilante, atuar nessa área é prazeroso. Diz ele: “É um trabalho que eu gosto!! É o que sei fazer!! Ainda mais hoje que eu trabalho no setor de armamento, que é o que mais gosto, me interesse muito e estudo bastante” (Frederico, participante, 2018). Devido a sua experiência no setor, reconhece ser este um tipo de atividade ao mesmo tempo excitante e estressante, principalmente devido às condições gerais de trabalho. Ao ser questionado a respeito dos motivos que o levaram a entrar na GM, uma vez que havia saído do exército, ele afirma:

O exército é igual à segurança pública... Abandonado. Vim de Curitiba, e tinha assumido numa época que tava brabo... Quando o Color assumiu, pra gente foi o fim do mundo... Tinha dias que faltava comida, a gente tinha que dispensar o pessoal temporário pra ir comer em casa, porque senão, o pessoal que era interno, não comia... Aí você vai vendo assim e perde um pouco do tesão... Eu perdi o tesão por aquilo...mas, quem tá aí fazendo o seu trabalho, está aí porque gosta realmente (Frederico, participante, 2018).

Além desses relatos relativos a um interesse pela carreira de segurança, nenhum outro participante demonstrou identificação prévia com o serviço ou mesmo com a instituição que

tenha servido de estímulo para a investidura no cargo. Até porque, trata-se de uma instituição jovem, com apenas 10 anos de funcionamento, não tendo havido tempo para criar uma representação social que possibilitasse a identificação da população com essa profissão. É o que se verifica no relato de Fábio: “Eu vim parar aqui, por conta da oportunidade. Não era o que eu queria, mas eu morava numa cidade pequena, de fora, e quando teve oportunidade do concurso, resolvi fazer”.

Fábio foi o único participante que concluiu o curso de pós-graduação e realiza outra atividade profissional em paralelo ao trabalho na GM. Desde que entrou na instituição, conseguiu concluir uma graduação e realiza ações na sua área de formação. Foi devido ao interesse na atividade que realiza em paralelo ao serviço de guarda que, recentemente, pediu para sair das ruas e ocupar posto fixo, por considerar o trabalho de rua muito estressante.

Paulo conta ter tido uma história de vida muito difícil, pois a família sempre foi humilde e ele nunca pôde se dedicar aos estudos. Trabalhava na informalidade até que surgiu a oportunidade do concurso e foi incentivado por um amigo a tentar uma vaga. Ele relata:

Eu estava num momento na vida que fiquei desempregado, depois fui trabalhar como camelô e... Nunca tinha feito concurso público. Aí, um amigo ficou no meu pé... Então, estou aqui... Apesar de hoje a gente estar enfrentando umas coisas que estão deixando muito a desejar... Como eu sofri muito antes de entrar... Eu valorizo muito isso aqui! (Paulo, participante, 2018).

Percebe-se que, para os participantes, o que importa é trabalhar para alcançar a estabilidade e segurança no emprego para viver bem socialmente. Diz Gaulejac (2007, p. 16): “Trabalha-se para consumir, nem que seja a própria identidade”. A análise feita por autores das ciências sociais, como Wacquant (2011), demonstra que a sociedade contemporânea busca na segurança um meio para se organizar. O modelo de organização social americano,

por exemplo, propaga o produtivismo e consumismo como modelos representativos do bem estar social.

Nesse cenário, conforme dizem Souza e Minayo (2005, p. 918), as instituições de segurança pública, como polícias civis, militares e as guardas municipais assumem “a função burocrática de controle aparentemente moderno numa sociedade sem as bases essenciais do projeto liberal, como por exemplo, o instituto da igualdade perante a lei”.

Assim, muitos se arriscam a seguir carreira na segurança pública, pois, apesar das dificuldades que a constitui, ainda possui certa representatividade e respeitabilidade no meio social. Além disso, a valorização das instituições militarizadas é, conforme diz Wacquant, (2011, p. 104), incentivada por padrões americanos que priorizam: “a implementação de uma política de criminalização da miséria que é complemento indispensável da imposição do trabalho assalariado precário e sub-remunerado como obrigação cívica”.

Para Maurício (participante, 2018), entrar na instituição foi uma escolha em relação à estabilidade de emprego e ao salário, conforme suas palavras: “Na verdade eu não tinha muito conhecimento, nem muito interesse na área de segurança pública, prestei mais devido ser um concurso público”.

Nenhum dos relatos demonstra que os guardas estão nessa profissão por desejo próprio ou identificação afetiva e histórica com a atividade ou a instituição, o que permite inferir que a carreira de segurança pública dentro da GM foi vista como uma oportunidade para sair da informalidade ou de empregos precários. Este dado ilustra a idealização cultural a respeito do funcionalismo público existente no país.

Foucault (1973/2005) analisa a maneira como as instituições, rigidamente organizadas, buscam fornecer segurança ao indivíduo e à sociedade. Segundo o autor, pertencer a uma instituição agrega valor de pertencimento a um grupo, fixando o sujeito em um “aparelho de normalização” (p. 114). Mas também, pertencer a uma instituição pública é interessante para

alguns, devido ao “poder político” (p. 120), que representa. Pertencer a uma instituição representante da lei e da ordem, sob o ponto de vista dos entrevistados, garantiria um suposto reconhecimento e a respeitabilidade social, o que, como veremos adiante, é mais uma idealização do que realidade. Para Foucault (1973/2005), o reconhecimento e a sensação de segurança decorrente do pertencimento a uma instituição de segurança tornam-se atraentes para quem deseja obter respeito perante a sociedade, conforme diz: “A todo momento se pune e se recompensa, se avalia, se classifica, se diz quem é o melhor, quem é o pior.” (p. 120).

Ao pertencer a uma categoria de profissionais de segurança vinculada ao poder público, o sujeito acessa um *status* de poder e de saber. Entretanto, segundo Foucault (1973/2005), esses atributos angariados pela instituição também produzem o sequestro do sujeito, à medida que eles podem não se reconhecer enredados nos mecanismos que organizam as instituições. Conforme diz o autor, as instituições engendram “a transformação da força e do tempo e da força de trabalho e sua integração na produção” (p. 122). Com isso, pertencer à instituição implica:

Que o tempo de vida se torne tempo de trabalho, que o tempo de trabalho se torne força de trabalho, que a força de trabalho se torne força produtiva: tudo isso é possível pelo jogo de uma série de instituições que esquematicamente, globalmente, as define como instituições do sequestro. Parece-me que quando interrogamos de perto estas instituições de sequestro encontramos sempre, qualquer que seja seu ponto de aplicação particular, um tipo de invólucro geral, um grande mecanismo de transformação: como fazer do tempo e do corpo dos homens, da vida dos homens, algo que seja força produtiva. É este conjunto de mecanismo que é assegurado pelo sequestro (Foucault, 1973/2005, p. 122).

É nesse sentido que Dejours (2004) afirma a importância de levar em consideração a dimensão humana antes dos interesses pelo trabalho em si. Pertencer a uma instituição

representante do poder público de segurança pode trazer a sensação de emancipação. Mas, paradoxalmente, também pode levar à inseguranças frente aos riscos inerentes à profissão e pode ocasionar sensações adversas nos servidores, conforme se verifica no relato de Fábio:

A cultura da nossa sociedade sempre olha pra gente de forma diferente e faz com que a gente tenha que tomar bastante cuidado. Tanto pela profissão como pelas outras pessoas... Infelizmente não conhecem a nossa profissão de fato e, muitas vezes, julgam sem nos conhecer. A gente vê a pressão que a sociedade faz, que a Guarda não deve andar armada... Uma parte da população faz esse tipo de julgamento de valor. Porque um comete algum deslize, isso influencia todos os demais, julgam que a gente é despreparado, enfim, não tem tolerância, principalmente com a Guarda Municipal (Fábio, participante, 2018).

Os sentimentos de ambivalência em relação à atividade desenvolvida e o sofrimento decorrente das críticas recebidas da comunidade em relação ao trabalho da GM são comuns a todas as instituições policiais. De acordo com Souza e Minayo (2005), as instituições de segurança pública como as polícias civis, militares e os guardas municipais, sofrem desde a sua origem, discriminação e aversão pelos mais diversos motivos:

os cidadãos das classes média e abastada reclamam da insegurança e da ineficiência, uma vez que esperariam mais rigor e vigilância dos policiais em função da ordem burguesa; a população pobre e moradora dos bairros periféricos sente-se discriminada e maltratada por eles; e os delinquentes os tratam como inimigo número um, buscando evadir-se de seu olhar ou mesmo confrontá-los, escudados exatamente na “má fama” que os acompanha (Souza & Minayo, 2005, p. 919).

Os autores afirmam ainda que a opinião pública negativa é um ônus inerente ao trabalho que os agentes de segurança realizam, ocasionando um sofrimento que se estende à sua vida social. Na instituição pesquisada, isso não é diferente, agravando-se devido ao pouco

tempo de existência na cidade e a dificuldade em atender as expectativas do governo e da população. É o que se verifica na fala de Maurício:

Na verdade o nosso trabalho não é um serviço que é reconhecido, a maioria do pessoal não gosta, você acaba sendo sempre alvo... Gostam só quando você ajuda eles, caso contrário você é atacado. Existe um certo repúdio do brasileiro contra quem trabalha nessa área... Quem gosta da gente não comenta, não fala nada (Maurício, participante, 2018).

Além dessa avaliação negativa da população em relação ao representante da ordem social, como é o caso dos profissionais da segurança pública, o fato de a GM ter sido fundada como um prolongamento da Secretaria Municipal de Defesa Social, a submete às demandas e anseios engendrados por cada governo. Em alguma medida, isso dificulta o reconhecimento de seu papel social e favorece a desinformação da população acerca dos serviços por eles prestados. Joana fala a respeito disso demonstrando preocupação e pesar:

Quem formou nossa primeira turma foram os militares. Inclusive nosso primeiro secretário era militar. Então, é aquela coisa, troca de favores... Aí demorou muito para armar por causa da politicagem e por causa de uns ou outros que faz asneira na rua. Nos chamam de despreparados, mas nós temos curso de reciclagem todos os anos, né? Eles sempre trocam a direção e a direção sempre coloca os que são amigos uns dos outros e aí o pessoal fica desestimulado, seja por incompetência, ou por politicagem, então o pessoal fica desmotivado (Joana, participante, 2018).

Apesar de a instituição ser compreendida pelos entrevistados como algo que trouxe segurança e estabilidade para sua vida profissional, isso não serviu para garantir-lhes o reconhecimento social esperado, como demonstra o relato de Frederico:

O problema é o seguinte, a polícia entra fazendo o seu serviço, mas quando olha pra atrás, o Estado não acompanha, falta psicólogo, sociólogo, dentista, médico,

professor... Só polícia não resolve, você entra com a polícia pra fazer uma limpeza, pra dar segurança, só que só que eles não entram junto com você. Eles só criticam, mas pergunta se eles querem subir no muro quando precisa? Não querem... É isso que falta. Falta a sociedade de uma forma geral ou essas pessoas que tanto criticam o serviço da polícia ter consciência de que segurança é responsabilidade dele também, de cada um (Frederico, participante, 2018).

A história anterior de vinculação profissional à GM, relatada pelos participantes e analisada nesse primeiro eixo, deixa entrever a busca por oportunidade de emprego e não a identificação com a atividade ou com a instituição. Isso gera uma série de constrangimentos, os quais são acentuados pela falta de delimitação clara dos serviços prestados por cada órgão de segurança da cidade, de estrutura organizacional e de reconhecimento populacional, os quais são percebidos como as maiores causas de sofrimento entre os servidores da GM. A explicitação dos conflitos, causas e consequências desse sofrimento serão mais bem exploradas na análise do segundo eixo, a seguir.

## 6.2 Eixo 2. A organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais

Neste eixo, priorizou-se aprofundar o relato dos trabalhadores sobre a organização do trabalho, suas condições gerais e relações socioprofissionais. Os participantes foram questionados sobre as atribuições básicas e especificidades da função desempenhada, podendo relatar as suas impressões pessoais a respeito da instituição, as dificuldades encontradas no cotidiano do trabalho, desde a estrutura física, instrumentos e equipamentos, até as socializações e interações com a hierarquia, a equipe e a sociedade.

O conceito de trabalho prescrito e real foi desenvolvido pela teoria da Psicodinâmica do Trabalho. Segundo Dejours (2004), mesmo que existam muitas prescrições, o cotidiano do trabalho está sujeito ao aparecimento de situações inesperadas, imprevistos ou contratemplos

que requerem um envolvimento criativo do sujeito com as atividades. Assim, não é possível prescrever a totalidade das situações de trabalho e a forma como cada um precisa agir quando diante de discrepâncias colocadas pelo real. Tal abertura indica as chances de transformar o sofrimento em prazer no trabalho, uma vez que o trabalhador é convocado a processos de criação.

Dejours (2004) denomina trabalho real a relação espontânea e imediata com uma atividade que requer disponibilidade subjetiva para resolver uma situação que emerge sem previsão. Mansano, (2014) chama atenção para o fato de que algumas profissões, como as ligadas à área de segurança, requererem maior disponibilidade subjetiva para suportar experiências reais de trabalho pelo fato de atenderem situações emergenciais e imprevisíveis.

O trabalho de segurança ocorre à medida que se relaciona com o outro, atendendo-o em situações de risco de vida ou agindo preventiva e ostensivamente em casos adversos. Mesmo que existam prescrições e protocolos a serem cumpridos, o dia a dia de trabalho de segurança evidencia sua dimensão imprevisível. No caso dos guardas que trabalham no GMUC, a atuação requer patrulhamento e ronda preventiva. Assim, o trabalho propriamente dito acontece quando surge o elemento surpresa, que está fora do prescrito, caracterizado por eles como 'atendimento de ocorrência'. É o que relata Maurício:

se a viatura está passando e vê alguma situação, tem que intervir. No caso, quando você está passando com a viatura já está evitando. A patrulha preventiva serve para isso. Mas, se estiver patrulhando e ver alguma situação de intervenção, você deve intervir. Na maioria das vezes, se efetuam prisões no patrulhamento mesmo, os flagrantes que ocorrem durante o patrulhamento são casos de roubos, tráfico de drogas. Geralmente, as ocorrências chamadas pela central se devem a casos de violência doméstica, perturbação do sossego... (Maurício, participante, 2018).

No trabalho operacional, considerado pelas chefias como sendo de segurança “preventiva”, nem sempre é possível seguir à risca as prescrições e protocolos, devido ao caráter imprevisível de cada situação. Tais prescrições envolvem uma lista de atribuições que constam no Estatuto Geral, Estatuto Municipal e Decretos que sugerem agir preventiva, protetiva e ostensivamente, conforme as demandas de cada situação. Percebe-se, portanto, que a realização concreta do trabalho exige a interpretação da realidade a ser atendida a cada nova solicitação. Se forem seguidas à risca todas as prescrições, o efetivo da GM deveria ser maior, conforme consta no seu Estatuto Geral: “O efetivo da guarda municipal será de até 1000 cargos, a serem preenchidos de forma gradativa, iniciando com 200 cargos” (Lei 10.773/2009). Entretanto até o momento constam 350 guardas efetivos.

As equipes são divididas em quatro grupos: duas equipes revezam o turno noturno (das 19h às 7h) e as outras, o diurno (das 7h às 19h). A escala de trabalho é de 12 horas de trabalho por 36 de descanso. Todos são subordinados aos diretores administrativo e operacional, indiretamente, e aos inspetores e supervisores, mais diretamente. Cada inspetor conta com o apoio de dois supervisores para orientação da equipe e distribuição de tarefas, conforme as diretrizes estabelecidas pelo Diretor Operacional. Percebe-se que a instituição é organizada hierarquicamente, conforme diz Paulo (participante, 2018): “Tem muito cacique pra pouco índio”.

A rotina de trabalho inicia com a chegada à Base Operacional onde a equipe recebe a ordem de serviço, que foi previamente organizada pelo supervisor de turno e da região. Caso o inspetor prescreva uma ordem de serviço, esta deve ser repassada pelo supervisor para a equipe. O trabalho administrativo dos supervisores e inspetores termina quando todo o efetivo está nas ruas e, nesse caso, ambos vão para as ruas atuar como apoio, pois, a depender da ocorrência, podem auxiliar na elaboração de Boletim de Ocorrência (BO) ou, então, auxiliar nas intervenções. Segundo Matheus:

às vezes uma ocorrência que parece simples pode virar para uma situação mais complicada... Às vezes, a noite começa tranquila e 3h da madrugada surge uma ocorrência grave... Outro dia a noite estava tranquila e quando foi 6h20 da manhã o GCOM ligou para a gente ir atender uma ocorrência urgente na zona rural (Matheus, participante, 2018).

As atribuições dos inspetores e supervisores nas ocorrências consideradas mais complexas estão devidamente prescritas no Decreto 494, de 27 de abril de 2012, em que constam, no Art. 58, que diz respeito às competências dos inspetores, e Art 5, que diz respeito às competências dos supervisores operacionais, as seguintes prescrições:

V. Supervisionar e orientar o preenchimento de documentos referentes à ocorrência, tais como: Boletim de Ocorrências, Auto de Resistência à Prisão (se houver), Diário de bordo entre outros;

IX. Sempre que possível, estar à frente da equipe no atendimento de ocorrências, para que todas as decisões sejam tomadas de forma coerente;

X. Orientar seus subordinados para que evitem o uso de força desnecessária;

XI. Providenciar, quando necessário, o isolamento dos locais de crime e arrolar testemunhas;

XII. Acionar as autoridades competentes para cada tipo de ocorrências. (Decreto Nº 494/2012).

Nas ruas, as viaturas circulam com dois trabalhadores: o denominado 01 é o encarregado e o denominado 02, o motorista. Às vezes tem o 03 que vai atrás, como auxiliar. Quem define cada função são os próprios supervisores e inspetores, normalmente os mais experientes no trabalho de rua ficam como 01. Matheus explica:

O 01 é o responsável pelo serviço e equipe de serviço daquela viatura. Numa ocorrência é ele que vai conversar com a vítima ou com o suspeito, é ele que vai fazer

tudo. O motorista é o auxiliar dele, quem vai dirigir a viatura e vai obedecer o 01. Essa é a equipe básica. Quando tem mais um, o auxiliar, ele é responsável pela segurança da equipe, por exemplo, numa abordagem, o 03 é quem vai descer e fazer a segurança da equipe... (Matheus, participante, 2018).

O serviço de patrulhamento nas ruas é realizado pelos servidores considerados mais preparados para suportar situações estressantes. Os postos fixos, escolhidos de maneira estratégica para assegurar a proteção dos bens patrimoniais e do espaço público, são ocupados prioritariamente por dois guardas, como gestantes ou trabalhadores com histórico de algum tipo de doença física ou mental, em reabilitação, portanto, podendo um deles estar desarmado.

Todos os entrevistados relataram que a conquista da arma, aprovada e entregue pelo município em 2015, após a promulgação da Lei 13.022/2014, trouxe maior respeitabilidade e segurança no cotidiano do trabalho. Os GMUCs enxergam o porte de armas como um benefício, principalmente nos casos de patrulhamento nas regiões mais violentas da cidade e nos distritos. Para muitos, o porte de armas foi uma grande conquista, embora sintam que aumentou sua responsabilidade, pois, conforme consta no Estatuto, qualquer uso irregular pode resultar em processo de responsabilidade administrativa, disciplinar e criminal.

Durante a entrevista, ao ser questionada a respeito de como sentiu a mudança decorrente da transição para o uso de armas, Joana respondeu:

Eu acho que até ajuda o nosso trabalho e tal. Muitos já queriam esse poder. Então, agora todos os ônus cabem a nós, mas o bônus não. É sempre assim na prefeitura. Já tem alguns na prefeitura que querem que desarme a GM, só que os próprios guardas não querem, pois muitos guardas já não têm mais idade para ir pra PM. Então, querem ficar quietos aqui e com poder da polícia, ser operacional aqui (Joana, participante, 2018).

Os participantes relatam que temem perder o porte, pois, além da arma representar maior segurança para a execução do trabalho, a utilizam para realizar trabalhos alternativos de segurança em empresas particulares. O treinamento de conduta militar voltado para a segurança urbana que recebem anualmente serve, segundo o ponto de vista dos guardas, para direcionar e operacionalizar a sua utilização. Portanto, a arma é considerada um acessório que requer responsabilidade de manuseio. E, ao mesmo tempo, é um uso muito desejado, conforme diz Frederico:

Trouxe mais responsabilidade, porque antes, se você estivesse na rua e te pagassem uma missão, era opção sua ir ou não ir, porque você não tinha meios para fazer aquilo. Quando você ia era com a cara e com a coragem, porque você não sabia o que ia encontrar. Hoje se você vai numa abordagem, você não sabe o que vai encontrar, mas, tem meio de se defender e, naquela época, você não tinha. Quem te paga a missão, (atividade a ser executada) está dentro de uma sala cheia de televisão e não tem a noção exata do que esta acontecendo. Então, quem trabalha na rua tem que ter esse discernimento, tem que chegar no local, fazer uma varredura pra saber se dá ou não dá, porque você não é herói. Se vê que não dá, passa um rádio e diz que precisa de apoio ou diz que não tem condições. Mas, tem gente que se você mandar pular de um prédio, ele pula. (Frederico, participante, 2018).

O posicionamento de Frederico foi construído por meio da experiência cotidiana de trabalho e, conforme explica Dejours, a organização do trabalho é sempre dinâmica, pois nunca é imposta apenas de fora. Ela requer do trabalhador certas negociações, adaptações, interpretações de dada situação, segundo as aptidões específicas de cada um, “o que denota uma espécie de auto-regulação da divisão das tarefas pelo coletivo” (Dejours, 2004, p. 151).

Verifica-se que, além do que está prescrito no Estatuto Municipal em relação aos princípios e competências norteadoras das condutas, os trabalhadores precisam responder às

ordens de serviço repassadas pelos supervisores diariamente, bem como atender as demandas que chegam por meio do disque-denúncia. Portanto, o serviço de rua é dinâmico e requer atenção e prontidão constantes. Para Dejours (2004, p. 76), “A mobilização subjetiva necessária à gestão ordinária da organização do trabalho não pode ser prescrita..., pois é gerada espontaneamente pelas expectativas em relação às realizações pessoais”. Além dessas adaptações cotidianas ao trabalho, o serviço da GM obedece às determinações tomadas pela Secretaria de Defesa Social, as quais respondem ao planejamento de prioridades de cada gestão municipal, ou seja, de cada prefeito.

A instituição é vulnerável tanto às mudanças decorrentes da gestão municipal como às Leis Federais que regulamentam a profissão, conforme ocorreu após a instauração da Lei 13.022/2014, que legitimou o armamento dos servidores. Entretanto, as gestões municipais nem sempre oferecem condições de trabalho condizentes com as especificações prescritas em documentos. Entre as queixas relatadas pelos participantes desta pesquisa estão as falhas estruturais, como carência de viaturas, de armamento, de efetivo e de assessoria jurídica, que forneça defesa legal em relação a possíveis equívocos decorrentes do trabalho. A falta de um setor de Recursos Humanos consistente ao atendimento das necessidades específicas da atividade, os obriga a, dependendo do desfecho da ocorrência atendida, custear um advogado para se proteger de uma possível punição institucional. Maurício:

Por exemplo, às vezes você vai atender uma ocorrência de violência doméstica e muitas vezes o cara está embriagado. E você também é um ser humano. Se o cara vem pra cima de você, você vai reagir e às vezes é nesse reagir que pode acontecer algo aí, que você não deseja. Só que você está dentro do seu trabalho, você foi ali para resolver uma situação que gerou aquilo e muitas vezes você é julgado por aquilo... Então, não temos um respaldo jurídico até em termos de lei (Maurício, participante, 2018).

Evidencia-se, então, um duplo discurso institucional: por um lado, os servidores são cobrados a estar sempre treinados e capacitados para realizar atividade protetiva e até ostensiva, integrada com demais instituições de segurança pública. Por outro, faltam respaldo institucional e condições estruturais para o cumprimento do que foi prescrito nos documentos da GM, o que denuncia a dificuldade em consolidar uma prática efetiva na instituição, conforme relata Fábio:

Precisa melhorar a instituição física, equipamentos de trabalho. Isso não é o que eu acho, é fato! Não temos estrutura, nossos equipamentos são precários, a gente se mantém porque o próprio guarda está custeando isso aí... A preocupação hoje é sair pra rua, fazer isso ou fazer aquilo. Mas nós não temos uma estrutura mínima suficiente. Nós trabalhamos muitas vezes com armas nossas, particulares, pois não temos armas pra todo mundo, em números não! Então, eu penso que isso tem efeito no serviço que ele vai prestar, porque tem que fazer, não importa a forma como você vai fazer, o nome da GM tem que aparecer (Participante Fábio, 2018). Setor d

Outro participante relata que as falhas estruturais apresentadas pela instituição impactam na execução da atividade e gera descontentamento, autocobrança, insegurança e medo de ocorrer qualquer fatalidade, o que, conseqüentemente, pode contribuir para o sofrimento no trabalho:

A gente chega, pega o itinerário, uma região, e vai pra rua fazer o patrulhamento preventivo, vai passando pelo itinerário e quando a central avisa que tem uma ocorrência, vai atender. Mas o que estressa é a falta de estrutura, em termos de viaturas. As que temos aqui estão sucateadas. Então você corre riscos, se precisar fazer um deslocamento mais rápido, não tem confiança para fazer (Maurício, participante 2018).

Frederico complementa e demonstra o quanto são graves as falhas estruturais em termos de falta de manutenção de equipamentos básicos, que impedem os servidores de terem boas condições para trabalhar:

falando por mim, no meu setor, se eu precisar de uma chave de fenda eu tenho que comprar do meu bolso e a grande maioria, às vezes, compra uma peça para a viatura porque está faltando... Pra você ter uma ideia, a GM não recebe uma viatura há muitos anos e não recebe manutenção das que tem (Frederico, participante, 2018).

As consequências da falta de estrutura para o trabalho, juntamente com as relações de poder rigidamente estabelecidas impactam diretamente na identificação do trabalhador com sua tarefa, além de desestruturar os coletivos, conforme demonstra a fala de Paulo:

hoje, se me oferecesse a supervisão da rua, eu não ia aceitar porque a liderança é arte de fazer com que os outros queiram fazer aquilo que você está convencido que deveria ser feito! Mas hoje... Eu não ia conseguir por causa dessa desmotivação. Hoje, eu não sei mais o que é importante, não sei o que fazer pra motivar... (Paulo, participante, 2018).

Segundo Mendes (2007), os modos de organização de trabalho muito autoritários levam à precarização das relações e ao sofrimento, pois, devido à falta de recursos e diálogos mais constantes, surgem contradições nos objetivos, nas regras e nos modos de controle do trabalho.

Além dos Estatutos que legislam a função e objetivos institucionais, os GMUCs devem respeitar as diretrizes contidas no Decreto nº 570 de 10 de junho de 2011, que institui o regulamento de asseio pessoal, uniformes, continências, honras, sinais de respeito, protocolo e cerimonial da GM. Ao realizar a leitura deste documento é notória a rigidez de cobranças da instituição em relação à conduta de subordinação dos servidores. Todavia, não são percebidos

muitos investimentos em benefícios para o profissional, evidenciando a desestruturação do coletivismo, o que é geralmente preenchido pelo sofrimento do sujeito. Assim, diz Matheus:

Hoje não temos plano de carreira, então quando muda o prefeito, ele elege seus secretários, de confiança dele, e o secretário elege os diretores administrativo e operacional. O diretor operacional tem que ser um guarda e o diretor administrativo não precisa. Hoje, o nosso diretor é da prefeitura, mas não dessa secretaria. A partir desses diretores vão sendo escolhidos os inspetores e supervisores. Então, sempre tem mudanças de comando, devido à política... Você tenta trabalhar certo para se manter no cargo. Mas, como eu falei, às vezes, por causa da política ou as vezes acontece alguma coisa por você estar na rua e atende uma ocorrência considerado de modo errado, você pode perder sua função (Matheus, participante, 2018).

Percebe-se que os trabalhadores reconhecem sua vulnerabilidade na função exercida. A ocupação de cargos, inclusive os cargos de chefia, não está ao alcance de todos. Mesmo as chefias mais acessíveis como de inspetor e supervisor, dependem do bom relacionamento com a hierarquia.

Devido ao fato de a secretaria não dispor de um setor de recursos humanos específico para a GM, quando aparece algum tipo de problema, como, por exemplo, o desejo de trocar de turno ou de função, os guardas são instruídos a conversar com os supervisores, conversar entre eles e preencher um requerimento propondo uma permuta. É o que relata Maurício (participante, 2018): “Até dá pra conversar, mas nem sempre dá para resolver”. Sobre isso, Frederico acrescenta:

você faz o requerimento e espera surgir uma vaga e sempre tem alguém que cansa de um setor e pede pra mudar... Então, sempre tem vaga. Dependendo da pessoa, se não for um guarda que gosta de causar problema, você até se esforça pra arrumar uma vaga pra ele num outro setor, por que percebe que o cara está cansado... Mas, às vezes o

cara tá tão cansado que não quer esperar ou o outro gosta tanto que não quer sair. Só que, daí, quando o cara sai de férias, entra outro pra cobrir e quando ele volta não tem mais a vaga dele... A chefia que decide quem vai ficar ou não (Frederico, participante 2018).

Nota-se que apesar da preocupação da gerência atual em facilitar o acesso dos servidores às chefias com maiores poderes hierárquicos, a facilitação do acesso tem efeito de “linguagem da insignificância” (Gaulejac, 2007, p. 93). Este termo foi descrito por Gaulejac para representar as medidas estabelecidas pela organização do trabalho que funcionam de forma ineficaz, servindo apenas como uma forma de disfarçar ou amortecer possíveis controvérsias. Nas palavras do autor:

Quando dizemos tudo e também seu contrário, a discussão não é mais possível. Ainda mais quando a aparente neutralidade, o pragmatismo e a objetividade apresentam um programa que parece incontestável. Ela é feita para suscitar a adesão. Mas essa adesão arrisca ser tão insignificante quanto o discurso que a provoca (Gaulejac, 2007, p. 95).

A gestão do trabalho nesta instituição parece favorecer a construção de um sentido de trabalho ainda inconsistente e frágil, pois propaga a ideia de desenvolver um modelo idealizado, portanto, contrário à realidade concreta com a qual se deparam no cotidiano. Isso favorece o descontentamento por parte da equipe. Entretanto, tal fato não é claramente percebido pelo comando da instituição, que tende a manter o discurso gerencialista e militar responsabilizando os servidores pelos entraves ao bom andamento do trabalho, seja em relação a dificuldades interpessoais ou pessoais, como Paulo diz:

Por exemplo, o meu colega de hoje não quer trabalhar na rua, quer ficar em posto fixo. Só que, o que aconteceu: como ele estava num lugar fixo e está faltando gente na rua, tiraram ele do lugar fixo e colocaram na rua pra andar comigo e ele está aqui contrariado. Então, hoje é assim... No caso do serviço dele, ele não sabe se amanhã

estará na rua ou no posto fixo dele, porque ele é guarda, tem que trabalhar em qualquer lugar. Mas o fato de você não saber aonde você vai estar é muito ruim, né? (Paulo, participante, 2018).

Conforme diz Dejours (2004, p. 254), mesmo que os servidores não contestem diretamente a legitimidade das prescrições e regulamentos a serem seguidos, na prática, não é possível simplesmente aplicar a organização prescrita ao trabalho. No cotidiano, essa rigidez leva-os a “trapacear”, a “encobrir” algumas ações, o que é reconhecido pelo autor como trapanças necessárias para tornar o cotidiano do trabalho mais interessante e possível.

De acordo com entrevista informal realizada junto ao Inspetor Geral, a instituição espera do trabalhador o desempenho de alta performance e dedicação ao trabalho e à equipe, cumprindo horas extras e desenvolvendo ações sociais dentro da instituição. Assim, noções como empreendedorismo e proatividade são comuns em sua fala. Nesse sentido, o desempenho pessoal é estimulado de maneira extrema.

Para Sznelwar, Uchida e Lancman (2011), as gestões organizacionais pautadas por organizações muito controladoras não favorecem a constituição de um coletivo de trabalho e podem, em contrapartida, oportunizar relações competitivas e desleais entre equipes. Conforme suas palavras: “O controle exercido sobre os trabalhadores também privilegia a ausência de trocas, o isolamento” (p. 18).

Os participantes da pesquisa, ao serem questionados a respeito do relacionamento socioprofissional, afirmaram a existência de bom entendimento entre os membros das equipes, mas “desconversavam” ao serem questionados sobre a relação com a chefia. Ao responder a respeito da existência de dificuldades de comunicação com a chefia, Matheus responde:

Eu, por estar do lado da chefia, eu sei que existe, pois o pessoal às vezes tem medo de falar com a chefia, de fazer reclamações. Você vai escutar o pessoal falar disso aí. A

gente tenta usar os supervisores como trampolim, como ponte, entre o pessoal que está aqui nas ruas e a diretoria ou inspetoria. Mas, nem sempre isso acontece. O pessoal muitas vezes tem medo de chegar lá em cima (Matheus, participante, 2018).

Ainda segundo Sznelwar, Uchida e Lancman (2011), as regras comuns possibilitam aos profissionais fazerem trocas que ajudam a constituir a subjetividade e a identificação do sujeito em relação à sua atividade, o que é fundamental na busca da saúde. Entretanto, essa condição só é possível caso exista confiança nos membros do coletivo que irá julgar o fazer de cada um, e se a hierarquia promover atitudes favoráveis aos laços entre o grupo de trabalho, caso contrário: “Não seria um exagero imputar a esses modos de organização do trabalho graves problemas de saúde mental, como síndromes do pânico e depressões” (p. 19).

Assim, as maiores dificuldades apontadas pelos participantes referem-se à desconsideração pelos sentimentos, necessidades e afinidades do servidor com a atividade que desempenha. A visão do comando, conforme consta no Estatuto, deve ser acatada pela equipe, de forma a respeitar a submissão hierárquica, o que dificulta que os trabalhadores construam sentido na atividade realizada, respondam coletivamente ao trabalho e consigam suportar o sofrimento decorrente das adversidades vivenciadas no serviço. Aceitar as condições arriscadas de trabalho e dedicar-se a ele é possível quando entram em cena estratégias defensivas. Mas, adverte Mendes (2007, p. 54), “O uso exacerbado de defesas pode culminar no esgotamento, abrindo caminho para o adoecimento”.

A vivência de satisfação e sofrimento no trabalho, bem como as estratégias de mediação utilizadas pelos participantes para suportar as dificuldades inerentes a esta instituição serão analisadas no eixo a seguir.

### 6.3 Eixo 3: Estratégias de defesa e o mal-estar relativo ao sofrimento no trabalho

Conforme sublinha a teoria da Psicodinâmica do Trabalho, o sofrimento laboral decorre da dificuldade em conciliar o real do trabalho com suas prescrições. A distância existente entre prescrito e real acarreta sofrimento, pois exige do trabalhador investimentos subjetivos para adequar o seu saber-fazer, às necessidades da organização, nem sempre compatíveis com seus valores pessoais e objetivos de vida. Quando essa distância torna-se radical, segundo Ferreira e Mendes, entra em cena o custo humano do trabalho que, em seu entendimento:

expressa o que deve ser despendido pelos trabalhadores (individual e coletivamente) nas esferas física, cognitiva e afetiva *vis-à-vis* as contradições existentes no contexto de produção que obstaculizam (custo negativo) e desafiam (custo positivo) a inteligência dos trabalhadores (Ferreira & Mendes, 2003, p. 48).

De acordo com os autores, os custos são percebidos como constrangimentos e podem assumir dimensões físicas (esforços físicos e desgastes do corpo), cognitivas (dispêndio mental, aprendizagens constantes, tomadas de decisão) ou afetivas (exigem manejo de sentimentos e humor). Apesar do sofrimento decorrente dos esforços para driblar as dificuldades do trabalho, no entanto, o empenho pode resultar em satisfação quando os trabalhadores são socialmente reconhecidos em seu esforço e competência. No caso dos profissionais da segurança, é quase impossível seguir as prescrições técnicas de maneira totalizante, pois, segundo Sznelwar e Lancman:

Eles agem em situações em que o conflito e a violência estão inexoravelmente presentes. Atuar na prevenção e no apaziguamento é a tônica do seu trabalho. Construir relações de cooperação na comunidade onde atuam é algo fundamental para seu sucesso, mesmo que eles representem um Estado que não necessariamente é bem-visto. Subverter essa situação e criar relações interpessoais em que possam ser considerados agentes de garantia da cidadania não é muito fácil, até porque há grande

discrepância na conduta desses trabalhadores e o estigma criado pelo fato de seu trabalho envolver regulações do espaço público e emissão de multas (Sznelwar & Lancman, 2011, p. 26).

Para Dejours (1999), as estratégias de mediação são recursos subjetivos utilizados pelos trabalhadores para administrar o custo humano do trabalho. Existem duas formas de mediação: as individuais e as coletivas. As estratégias individuais são as que demandam as habilidades particulares, elaboradas a partir de toda a vivência psíquica advindas dos encontros, utilizadas por cada um para se defender frente aos efeitos adversos da organização do trabalho. Elas são denominadas pelo autor como “truques” (p. 39). Já as estratégias coletivas geralmente ocorrem quando o trabalho é realizado em equipe e envolve “a participação num grupo de operação cujo sentido é compreendido pelo conjunto dos operários” (p. 40).

De acordo com Ferreira e Mendes (2003, p. 44), as estratégias de mediação individuais e coletivas podem ser “operatórias”, de “mobilização coletiva” e “estratégias defensivas”. As estratégias de mediação operatórias correspondem ao modo de realizar a tarefa, por exemplo, a auto-aceleração, quando os trabalhadores aceleram a tarefa como forma de desviar o pensamento de uma situação mais complicada ou agem agressivamente contra o outro na intenção de se proteger. A estratégia de mobilização coletiva é representada pela cooperação e compartilhamento de sentimentos entre da equipe. Ela ocorre quando existe confiança e afinidade entre os membros de um grupo, sendo possível falar abertamente sobre as impressões negativas que o trabalho desperta, por exemplo, nos encontros que ocorrem fora da instituição. As estratégias defensivas são as defesas psíquicas desenvolvidas individual ou coletivamente para a proteção frente aos afetos dolorosos, como, por exemplo, a negação, racionalização e naturalização frente a falhas estruturais da organização e seus desdobramentos em sofrimento.

Muitos utilizam como estratégia de defesa pensar nas coisas boas da profissão, conforme o comentário de Paulo:

gosto do serviço de rua, de ficar ajudando pessoas. Outro dia estava passando com a viatura e vi que a senhora estava com o carro parado na rodovia. Nós descemos e ajudamos a empurrar o carro dela. Então, é gostoso fazer algo onde você seja útil... É gostoso chegar em casa e meu filho falar que quer ser policial. Minha filha também fala isso, que quer ter três trabalhos, mas um deles é ser policial (Paulo, participante, 2018).

Outros utilizam como estratégia de defesa para suportar o excesso de rigidez e vigilância o agir ostensivamente no trabalho. Nesse sentido, a estratégia defensiva não é percebida como nociva à saúde, pois está de acordo com os padrões disciplinares esperados pela organização. Diz Dejours:

O que é explorado pela organização do trabalho não é o sofrimento em si mesmo, mas principalmente os mecanismos de defesa utilizados contra esse sofrimento... A frustração e agressividade resultantes, assim como a tensão e o nervosismo, são utilizadas especificamente para aumentar o ritmo de trabalho (Dejours, 1999, p. 104).

Porém, se por um lado a estratégia da hostilidade pode proteger o trabalhador de um sofrimento subjetivo, sua ineficácia surge a partir do encontro com o real do trabalho. O que os participantes revelaram por meio de suas falas, foi que as falhas nas condições e estrutura do trabalho podem fragilizar as estratégias coletivas de defesa, evidenciando o sofrimento.

Conforme dizem Mansano e Nalli (2018, p. 77), as experiências imprevisíveis inerentes ao trabalho imaterial despertam inúmeros afetos, sendo o medo um dispositivo biopolítico: “O medo produz, assim, um modo de existência compartilhado e controlado, no qual as defesas se reconfiguram e se redistribuem no campo social, ora pelo fechamento narcísico, ora pela exposição exagerada da própria imagem”. O medo pode levar ao

isolamento e inibir as capacidades de desenvolvimento profissional.

Nesse sentido, a estratégia da virilidade, é considerada por Dejours (2007a, p. 102) o meio que alguns profissionais, como os da área da segurança, utilizam para racionalizar e enfrentar situações violentas, que causam medo, sentimentos de injustiça e sofrimento. Para o autor, o que diferencia a virilidade da coragem é o fato desta ser “essencialmente individual” e efêmera, enquanto que a virilidade envolve o reconhecimento alheio e a interação grupal. Em determinadas profissões, como é o caso dos agentes de segurança, a virilidade seria um suplemento para a coragem, porém, pode ser ineficaz, quando o desfecho do trabalho não correspondeu aos anseios profissionais ou institucionais.

Conforme ressalta Dejours (2004, p. 68), a consolidação e eficácia das estratégias defensivas dependem da relação de confiança entre os pares. “Confiança entre os colegas, confiança nos subordinados e confiança nos chefes e nos dirigentes”. Nesse sentido, a desconfiança ou a suspeita, são empecilhos para alcançar a transformação do sofrimento em prazer no trabalho. O autor esclarece ainda que a cooperação no trabalho existe e é efetiva somente quando passa pelo desejo do trabalhador, ou seja, depende da “mobilização subjetiva do trabalhador” (p. 69). Dando segmento a esse raciocínio, autor continua:

Mas essa mobilização subjetiva, por “espontânea” que seja, não deixa de ser extremamente frágil: depende da dinâmica entre contribuição e retribuição. Em contrapartida à contribuição que leva à organização do trabalho, o indivíduo espera ser retribuído. E, antes mesmo de qualquer retribuição stricto sensu, espera, às vezes, apenas que suas iniciativas e vontades não sejam frustradas, em outros termos, que não seja considerado apenas um “simples executante” condenado à obediência e à passividade. Na ausência desse reconhecimento, sua tendência é desmobilizar-se. Geralmente o faz a contragosto, porque as consequências são graves para a saúde mental (Dejours, 2004, p. 71).

Ao confiar na equipe ou na instituição, o sujeito suporta aguardar o reconhecimento dos colegas, chefes e usuários no trabalho, em relação ao esforço exercido, mantendo assim, a saúde. No entanto, pode acontecer, conforme diz Dejours (2004), da hierarquia resistir em reconhecer o trabalho quando ficam evidentes os ajustes feitos pela equipe para driblar as falhas do que é prescrito pela instituição.

Nota-se, então, que a dinâmica do reconhecimento passa por avaliações e julgamentos cotidianos realizados pelo coletivo de trabalhadores. Dejours (2004, p. 73) denomina “julgamento de utilidade” que são proferidos pelos superiores hierárquicos e “julgamento de beleza” os que são recebidos dos pares e comunidade. Em ambos os casos, essas avaliações denotam a retribuição simbólica em relação às expectativas subjetivas e à realização pessoal.

Nesse sentido, a falta de reconhecimento da população somada às falhas na organização e na condição para o trabalho em si, podem levar os trabalhadores da GM a duvidar da sua capacidade de empenho e da importância que sua atividade tem na cena social. Paulo cita um exemplo que esclarece bem essa percepção em relação à profissão. Conta que no muro da escola de seus filhos existe uma pichação com os seguintes dizeres: “Policial bom é policial morto!”. Para Paulo, tal frase representa parte da cultura do país. Ele relata saber que existem bons e maus profissionais, porém, sente que a concretude desse pensamento impacta no dia-a-dia do trabalho. Segundo Dejours, o não reconhecimento do trabalho pode representar uma fonte de sofrimento e adoecimento. Assim, uma estratégia defensiva eficaz implica reconhecimento pelo esforço exercido. Diz o autor:

Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão, não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação,

um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento (Dejours, 2007, p. 34).

Outro ponto de vulnerabilidade dos trabalhadores é o fato de que a direção da Secretaria Geral da Guarda Municipal é ocupada por indicação do prefeito. Portanto, a cada quatro anos, se mudar a gestão da cidade, mudam também o secretário, a organização geral dos trabalhadores, os planos e as prioridades de trabalho.

Atualmente, a possibilidade de obter ascensão na carreira concentra-se no cargo de chefia. Porém, todos os que chegaram a este patamar dependeram de uma indicação política. Para ocupar um cargo de chefia é necessário compartilhar das mesmas ideias de quem está locado na alta hierarquia. A capacitação profissional é comumente desconsiderada, conforme é verificado na fala de Fábio:

Deveria haver um curso específico para quem quer ocupar um cargo ou pra se montar um plano pra quem já tem mais tempo de casa... O que a gente observa hoje, não sei se você vai conseguir falar com todos os demais, mas a revolta que a gente tem, entre aspas, é essa nossa estrutura que, em tese, não é adequada. Se hoje um é supervisor e discutir com outro, amanhã já não está mais no cargo. Enfim, não tem uma lógica pra gente seguir, o que daria mais credibilidade para a instituição. Aqui, a gente não tem isso ainda e não está caminhando para que isso ocorra. E eu acho que isso é um ponto negativo pra gente, talvez em razão disso a gente fique de certa forma, com descrédito lá fora, né, não sei... (Fábio, participante, 2018).

Conforme descrito no Art. 62 referente às Disposições Finais do Decreto nº 494/2012: “As unidades organizacionais que compõem a Secretaria Municipal de Defesa Social atuarão de forma integrada, sob orientação e direção do titular da pasta”. Os cargos subordinados à chefia de gabinete da Secretaria Municipal de Defesa Social e de Corregedoria da Guarda Municipal são comissionados, devendo ser ocupados, segundo a Lei 11.457/2011, Art. 13 §4,

por: “servidores designados para assumir as funções de Diretor, Inspetor, Supervisor, Ouvidor da Guarda Municipal e Diretor Administrativo, Gerente e Coordenador” Estes “receberão, no desempenho das funções, a gratificação constante no anexo IV da tabela de gratificações de funções de confiança da Lei nº 9.337/04”. Segundo consta no Art. 23, todos esses cargos devem ser ocupados: “preferencialmente, por servidores aposentados que já exerceram o cargo de Delegado da Polícia Civil ou Federal, Oficiais da Polícia Militar ou que ocuparam posto de comando das Forças Armadas”.

No decorrer dos depoimentos, notou-se que a maioria dos guardas gostaria de assumir cargos de chefia, devido ser esta uma das únicas possibilidades de obter gratificações salariais, conforme o exemplo citado por Paulo, a respeito das consequências de perder um cargo de chefia:

Eu trabalhei num setor por quatro anos, de supervisor. Só que é um setor que é discriminado dentro da própria instituição, por acolher os reabilitados. Quando eu fui pra lá, junto com mais três amigos e mais um inspetor, o local não tinha uma identidade formada e a gente cobrava das pessoas. Mas, de um jeito que não afetava; e aqueles que não se adaptavam pediram pra sair, numa boa... Sabe? E a gente conseguiu deixar aquilo lá bom... Quando mudou a gestão, mudou tudo, o setor está voltando a ficar do jeito que era antes, com o pessoal desmotivado, pois quando precisa de alguém na rua, eles vão lá e catam... Isso, antes, não existia... Esse foi um dos motivos que me fez sair de lá... Mas, lógico que isso afeta você de alguma forma. Eu saí de lá por um descontentamento, mas perdi remuneração. Por ter ficado quatro anos lá, tinha incluído isso no meu orçamento e isso me causa dificuldade até hoje. Eu tenho que trabalhar mais nas minhas folgas, para compensar o salário (Paulo, participante, 2018).

Entretanto, o almejado cargo não significa a obtenção de reconhecimento profissional. Além disso, ao assumir ou ser destituído de um cargo, por ter ideias discordantes, o profissional corre o risco de perder remuneração e também amizades, como conta Joana:

eu tenho uma amiga na GM que quando ela estava mais acima, me convidou para ser o braço direito dela na supervisão. Mas, eu não queria fazer isso, porque hoje assume, mas amanhã você não é nada. E não dá pra agradar a todos. Então, eu não sei ser assim, fazer esse tipo de coisa. Ela insistiu, disse que me passaria as coordenadas, mas eu neguei. Uma porque não sei fazer, outra porque vou arrumar inimidade. Então, deixa, o dia que a gente puder estudar, fazer uma prova e nunca mais ninguém tirar o cargo da gente, aí pode até ser (Joana, participante, 2018).

Os participantes desta pesquisa apontaram que as precárias condições de trabalho e a falta de reconhecimento são os pontos que mais acarretam sofrimento. Apesar do estresse decorrente da rotina e da alta responsabilidade exigida para o desempenho da função, os entrevistados disseram que se sentem realizados na profissão exercida, mas acreditam que, mesmo seguindo à risca todas as exigências da organização do trabalho, não conseguem atingir as expectativas próprias, das chefias e dos cidadãos. Além disso, consideram as prescrições pouco consistentes, pois ao mesmo tempo em que devem atuar exercendo o poder de polícia, os GM são reconhecidos socialmente como produtores de segurança preventiva. Conforme diz Dejours (2004, p. 78), “o trabalho não prospera apenas no mundo objetivo e no mundo social, mas ainda no mundo subjetivo”.

Os casos de sofrimentos e adoecimentos mentais relatados decorrem possivelmente do excesso de ansiedade decorrente das incertezas e controles a que estão submetidos cotidianamente, pois estão à mercê da rigidez e da cobrança colocadas tanto pela instituição como pela população. Conforme diz Dejours (1999), o excesso de controle acarreta sentimentos de medo e de autocontrole: “No primeiro plano, aparece a ansiedade: agir

conforme as ordens recebidas, obedecer e proteger-se da ansiedade originada pelo risco de ser pego em erro” (p. 102). Entretanto, com o tempo, o sujeito não suporta mais controlar as respostas emitidas pelo corpo.

Para Foucault (1979/2007), o poder disciplinar que organiza rigidamente as instituições militarizadas, é legitimado socialmente pela imagem e símbolo que o poder de polícia representa, conforme suas palavras:

O soldado é, antes de tudo, alguém que se reconhece de longe; que leva os sinais naturais de seu vigor e coragem, as marcas também de seu orgulho: seu corpo é o brasão de sua força e de sua valentia: e se é verdade que deve aprender aos poucos o ofício das armas – essencialmente lutando – as manobras como a marcha, as atitudes como o porte da cabeça se originam, em boa parte, de uma retórica corporal da honra (Foucault, 2004/2008, p. 133).

Segundo o autor, “O corpo humano entra numa maquinaria de poder que o esquadrinha, o desarticula e o compõe”. (Foucault, 2004/2008, p. 133). Assim, pode-se dizer que a postura profissional construída ao longo dos anos na GM, é fabricada pelas prescrições às quais estão submetidos, tornando-se praticamente automáticas, pois o corpo adquire disponibilidade para responder conforme o esperado. Foucault acrescenta:

A disciplina aumenta as forças do corpo (em termos econômicos e de utilidade) e diminui essas mesmas forças (em termos políticos de obediência). Em uma palavra: ela dissocia o poder do corpo; faz dele, por um lado a energia, a potência que poderia resultar disso, e faz dela uma relação de sujeição estrita. Se a exploração econômica separa a força e o produto do trabalho, digamos que a correção disciplinar estabelece no corpo o elo coercitivo entre uma aptidão aumentada e uma dominação acentuada (Foucault, 2004/2008, p. 135-136).

Entretanto, Foucault (1975/2014) argumenta que, desde o fim do século XVIII, os efeitos de poder engendrados por meio da docilização e adestramento dos corpos não respondem somente aos interesses da instituição de polícia, mas a interesses econômicos e políticos. A força produtiva do trabalho policial advém da representatividade social do trabalho, que esbarra na realidade social das cidades.

Assim, conforme explica Dejours (2007a), os acontecimentos frustrantes e as cobranças que vão surgindo no cotidiano do trabalho podem afetar o sujeito e, aos poucos, desestabilizar as estratégias de defesa utilizadas, favorecendo as descompensações psicopatológicas. Dejours (1999) explica que o adoecimento decorre das falhas ou fadigas das estratégias defensivas. Os sinais dessas falhas podem ser percebidos no aumento dos casos de absenteísmo, rotatividade de pessoal e, inclusive, nos acidentes de trabalho. Conforme diz o autor:

Mesmo sabendo que não está propriamente doente o operário esgotado e à beira da descompensação psiconeurótica não pode abandonar a fábrica sem maiores explicações. O sofrimento mental e a fadiga são proibidos de se manifestarem numa fábrica. Só a doença é admissível. Por isso, o trabalhador deverá apresentar um atestado médico, geralmente acompanhado de uma receita de psicoestimulantes ou analgésicos (Dejours, 1999, p. 121).

No caso da GM, pode-se considerar que alguns fatos caracterizados como acidentes de trabalho e algumas doenças que vêm acometendo os servidores sejam sintomas ocasionados pela destituição das estratégias defensivas. A Lei da Seguridade Social, nº 8.213/91, em seu art. 19 determina que: “acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho”. De acordo com tal lei,

as doenças profissionais ou decorrentes do trabalho também podem ser consideradas como acidentes de trabalho.

Gaulejac (2007) sugere que empresas que mantêm contextos de violência e discursos paradoxais, favorecem a produção de trabalhadores adoecidos. O autor denomina paradoxais aquelas situações contraditórias na organização do trabalho que geram incertezas, desconfiança entre as equipes e falta de reconhecimento socioprofissional.

Fábio acredita que, se na instituição houvesse um setor de recursos humanos, com profissionais da Psicologia que escutassem os servidores, a instituição se beneficiaria bastante, principalmente devido ao pessoal estar assustado após os últimos acidentes de trabalho, que inclusive levaram GMUCs a ficarem presos. Alguns acidentes podem ser compreendidos como falhas na estratégia de defesa viril, comum em atividades de segurança, conforme o comentário de Frederico: “tem pessoas que quando chegam se apaixonam pela missão e querem fazer tudo. Mas você não é tudo isso. A gente não precisa de heróis. Como é o caso dos dois parceiros presos porque quiseram dar uma de heróis” (Frederico, participante, 2018).

Durante as visitas realizadas pela pesquisadora à instituição, foi possível conversar informalmente com um GM que tinha formação em Psicologia e que se mostrou sensível a tais acontecimentos, inclusive com a intenção de desenvolver um projeto de atendimento psicológico dentro da instituição. Entretanto, segundo Fábio, tal trabalho precisa ter aprovação da procuradoria do município, ser voluntário e acontecer fora do expediente. Em conversa com esse guarda psicólogo, foi levantado, além dessas dificuldades da burocracia, a dificuldade do preconceito em conseguir adesão dos colegas, por também ele ser um guarda. Então, apesar da disponibilidade, o projeto não foi implementado.

Para Fábio, o que ainda mantém os servidores no emprego é a ideia de estabilidade do serviço público. E o que mais eleva o sofrimento são as promessas de melhorias não

cumpridas. Frederico diz a mesma coisa e complementa mencionando que os serviços de polícia de todo o país são carentes de estrutura e, no caso da cidade aqui analisada, a revolta dos servidores está ligada às promessas que não se cumpriram. Ele diz:

a gente briga, briga, briga e não tem uma estrutura. Estamos há mais de um ano brigando por uma equiparação salarial, mas o prefeito não atende a gente. E ele foi eleito com essas promessas aqui pra nós. Mas, até agora não cumpriu a promessa e isso acaba revoltando. Mas, é um serviço gratificante. Apesar dessas coisas (Frederico, participante, 2018).

No decorrer das entrevistas, foi possível perceber que algumas atitudes proativas dos servidores funcionam como estratégias de defesa coletiva contra o sofrimento. Mas, aos poucos, tais mecanismos perderam a eficácia, devido à falta de reconhecimento socioprofissional, conforme demonstra a fala de Paulo quando conta sobre o sucesso de uma equipe de trabalho ao fazer uma abordagem que configurou tráfico de drogas:

O serviço foi um exemplo, feito pelo pessoal do canil, outro serviço que nós temos. Esse é um grupo que tem muita valia, porque os cachorros são treinados por eles. Eles compram a ração do próprio bolso, os cachorros são deles, eles quiseram criar um grupamento deles e hoje a gente é chamado até pela polícia militar para ir atender em Cambé, Mauá da Serra. Porque nossos cachorros são bons. Agora há pouco que, com muita luta, uns funcionários da prefeitura estão vindo trabalhar, de 7 dias em 7 dias, para construir um canil pros cachorros ficarem lá. Isso que eu falo: uma instituição de oito anos não pode perder a força de vontade de querer mudar e fazer o serviço com garra e com vontade. E daí tá tendo esse desânimo (Paulo, participante, 2018).

Em relação à vinculação afetiva com o trabalho, Dejours (2004) afirma que as estratégias defensivas, elaboradas e convalidadas pelo coletivo de trabalho, são eficientes na transformação do sofrimento em prazer no trabalho. Nesse sentido, Fábio diz que as relações

de amizade ajudam a se manter no trabalho. Embasado nessas relações, há tempos, Fábio e alguns colegas criaram uma Associação da GM cujo objetivo era facilitar a vida dos guardas. Ele a descreve assim:

Serviria para trazer benefícios para os GMs e não para a instituição em si. Ela tinha por finalidade buscar uma sede, uma recreação, alguns benefícios, convênios externos, como convênios com faculdades e, enfim, também trabalhar nas questões políticas, representar os GMs com o próprio prefeito. Por exemplo, juridicamente não é o ideal para resolver nossa questão salarial, mas dá para, por exemplo, eu já fui conversar com o prefeito como presidente da associação e fui recebido, porque você chega lá como entidade e não como guarda. Então, você tem um certo poder, digamos assim, e isso facilita nossa vida (Fábio, participante, 2018).

Apesar de ser uma iniciativa espontânea do coletivo de trabalhadores, a Associação deixou de funcionar, pois, segundo Fábio, o pessoal não se envolveu suficientemente: “O pessoal foi na euforia de se eleger achando que era uma coisa simples. Mas daí parou, não andava. Pra gente voltar a ter uma estrutura sólida, cada um tem que fazer uma parte. Aí eu fiquei injuriado de marcar reuniões e o pessoal não compareceria e assim não tem como continuar” (Fábio, participante, 2018).

O desânimo decorrente do insucesso de uma organização coletiva dos trabalhadores e as frustrações frente às demandas inalcançadas pode levar a dificuldades para construir um sentido no trabalho. Isso afeta as diversas situações relacionadas à atividade exercida. Segundo Gaulejac (2007), a consequência das novas estratégias de gerenciamento do trabalho, em que as necessidades econômicas se sobrepõem às outras dimensões da vida, leva à perda do sentido do trabalho. O autor menciona que os sentidos encontrados tradicionalmente no trabalho estão se modificando conforme os novos padrões que são colocados pela organização econômica capitalista. O trabalho e os resultados da produção são cada vez mais imateriais e a

organização do trabalho cada vez mais fluida. Com isso, o controle da equipe decorre dos resultados e não dos meios, o que interfere nas relações interpessoais, uma vez que as avaliações são individuais apesar de o trabalho ser realizado em equipes. Tais modos de gestão atingem justamente o coletivo de trabalho, estimulando a competição e enfraquecendo a força coletiva e as resistências contra as intervenções adoeedoras da gestão capitalista.

Conforme o exemplo mencionado por Fábio, uma das possíveis causas para o abandono do projeto da Associação foi a falta de perspectivas de alcançar as metas mais significativas para o grupo associado, que seria a aprovação, pela gestão pública municipal, do projeto de Plano de Cargos e Salários. Segundo ele, o grupo pode ter se desiludido após os insucessos dos pleitos. Sabe-se que quando esse tipo de frustração em negociações ocorre, afeta o trabalhador em âmbito pessoal, mas também o coletivo em âmbito de equipe. Frederico diz:

Não existe uma valorização. E como nós somos uma secretaria nova, um bebê engatinhando, ninguém te conhece, ninguém liga para a GM. Na prefeitura, tudo que vier, a GM é o último a receber. A gente brinca que não temos casa, não temos uma identidade de GM, isso aqui (prédio onde fica a base operacional), não é nosso e toda vez que tem um prédio na prefeitura que está pra alguém ocupar, alguém vai e toma na frente. Então, somos o patinho feio da prefeitura. Então, quem tá aí fazendo o seu trabalho, está aí porque gosta (Frederico, participante, 2018).

Segundo Gaulejac (2007), as demandas apresentadas pelos trabalhadores que não são atendidas tendem a acarretar a resignação com o discurso da impossibilidade e do desânimo, bastante comuns no serviço público. Tal discurso é geralmente justificado pelos gestores em nome da falta de recursos financeiros. Assim, as melhorias nas condições de trabalho seriam inalcançáveis devido ao alto custo, considerando o número de funcionários. Entretanto, as instituições acabam tendo de custear os prejuízos decorrentes das patologias e perturbações

psicossomáticas, sem perceber que “as doenças profissionais e os acidentes de trabalho são um sintoma da dureza das condições de trabalho” (Gaulejac, 2007, p. 207).

O maior problema da atualidade, portanto, é desnaturalizar sintomas como estresse ou outros relativos à pressão do trabalho, como hipertensão, úlceras, doenças cardiovasculares, alterações imunológicas e osteomusculares, como mera expressão de um corpo individual. Tais ideias são desenvolvidas e aparecem constantemente nas páginas destinadas a notícias sobre saúde dos principais jornais do país, conforme reportagem citada na introdução do presente estudo, a respeito do “stress tóxico”. Nela, Campos Junior (2018) defende que o modelo de organização da sociedade tem sido degradado pela lógica do mercado capitalista, que ocasiona o desgaste na saúde mental em função da geração do sentimento de frustração pela impossibilidade de acompanhar os modismos lançados pela mídia.

Além disso, pesquisas divulgadas pelo Grupo de Estudos e Pesquisa em Suicídio e Prevenção da UERJ (Pareschi, 2016) e pelo Laboratório de Psicodinâmica e Clínica e do Trabalho da UnB (Machado, 2015), demonstram que o adoecimento desses profissionais pode levar a consequências fatais como, por exemplo, o suicídio. Este, segundo Minayo, (2005) é entendido como uma conduta violenta auto-infligida.

As doenças do trabalho não são da ordem de uma estrutura individual. Elas são produzidas no cotidiano das relações sociais e organizacionais. Ocorre que nem sempre os gestores das instituições chegam a identificar e analisar criticamente seus efeitos. As entrevistas realizadas mostram que poucas são as iniciativas que se dedicam a escutar e acolher as demandas do trabalhador de maneira efetiva. Tais demandas podem evoluir para práticas que ganham concretude nos acidentes, no absenteísmo e na baixa efetiva de servidores da instituição, conforme demonstrado ao longo da parte teórica do presente estudo.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O momento histórico que atravessamos evidencia que estamos vivendo uma crise na segurança pública. Diariamente, a mídia denuncia histórias trágicas de violência e homicídios que vitimizam tanto criminosos como policiais, atingindo também a população em geral. Os frequentes acontecimentos violentos, bem como a exposição ao tema realizada pelas diferentes mídias disseminam o medo e a insegurança e isso afeta os modos de ser e viver da sociedade. Em larga medida, a população aceita e apoia as condições de vigilância que ocorrem em tempo integral.

Conforme afirmação de autores que compareceram como referência neste estudo, como Deleuze (1992), Foucault (2004/2008) e Hardt e Negri (2001), estamos vivenciando a passagem de um tempo histórico de organização social focado na disciplina para um modo de organização social ancorado no controle. Essas mudanças são decorrentes do desenvolvimento da ciência e tecnologia, sobretudo nos setores de comunicação. A informática, aos poucos, foi tomando espaços na cena social e interferindo na constituição subjetiva da população ao assumir espaços de interação imediatos e de vigilância instantânea das pessoas.

Nesse contexto, o controle pode ser verificado ao observar que as ações e relações humanas estão cada vez mais mediadas por dispositivos tecnológicos, minimizando as interações sociais e afetivas. Conforme argumentado no decorrer desta pesquisa, o sujeito se constitui nos encontros com o outro que ocorrem nas mais diversas situações. As relações sociais são, portanto, de fundamental importância para o desenvolvimento humano e os impactos subjetivos causados pelas experiências vivenciadas com o outro são primordiais na luta por uma saúde mental.

Assim, partindo do objetivo proposto para este estudo que consistiu em analisar como os agentes municipais de segurança lidam com a violência nas comunidades e defendem-se contra as fontes de sofrimento no trabalho, foi possível chegar a algumas considerações finais.

Primeiro, as taxas de violência urbana estão aumentando e, apesar da melhoria na qualidade de vida adquirida pelo desenvolvimento tecnológico, o Estado enfrenta significativa dificuldade para lidar com elas. Tal situação força o poder público a criar meios de contenção da violência, como, por exemplo, tomando medidas de intervenção federal realizadas pelo exército. Foi possível verificar que esse tipo de intervenção também coopera para disseminar uma cultura de banalização da violência social que, no Brasil, ocorre desde a colonização.

Para especialistas responsáveis pelas publicações das mais relevantes pesquisas a respeito da violência no Brasil, como Flasco/Brasil que divulgou o Mapa da Violência, e o IPEA que lançou Atlas da Violência, (2017/2018), o aumento do número de homicídios no país está diretamente relacionado com a circulação de armas de fogo e a desigualdade social. Consta nas referidas pesquisas que o Brasil vive uma escalada de homicídios cometidos principalmente por disparos de armas de fogo entre a população pobre e negra.

Entretanto, apesar desses dados divulgados, o atual governo brasileiro incentiva a sociedade a adquirir armas de fogo, a exemplo do Decreto nº 9.785, editado no mês de maio de 2019, que, ao regulamentar a Lei nº 10.826/2003 – Estatuto do Desarmamento autoriza vários segmentos profissionais (tais como advogados, conselheiros tutelares, caminhoneiros, jornalistas, oficiais de justiça, residentes em área rural, agentes de trânsito, funcionários de empresas de segurança privada e transporte de valores) a possuírem o porte de arma de fogo. Esse Decreto impõe uma presunção de que estas categorias profissionais atendem aos requisitos concernentes à demonstração da efetiva necessidade por exercício de atividade profissional de risco ou de ameaça à sua integridade física, dispensando uma análise específica e particular de cada caso. Fica evidente a adoção de políticas para a flexibilização

do porte de arma de fogo no Brasil, banalizando os riscos de disseminação da violência. Diante da polêmica gerada, tal medida está sendo avaliada em sua constitucionalidade pelas instâncias jurídicas competentes.

Além disso, o atual governo estuda a implementação de um Projeto de Lei Anticrime. Tal projeto altera alguns decretos e leis que versam a respeito de medidas de agravamento de penas para crimes ligados à corrupção e organizações criminosas. Um dos principais pontos a ser analisado neste decreto é relativo ao “excludente de ilicitude,” termo que se refere a outorgar maior flexibilidade de ação policial em situações conflitivas (Projeto de Lei Nº 882/2019).

Em relação às medidas relacionadas à legítima defesa, a mudança proposta no referido projeto incide sobre o artigo 23, § 2º, do Código Penal, que diz: “O juiz poderá reduzir a pena até a metade ou deixar de aplicá-la se o excesso decorrer de escusável medo, surpresa ou violenta emoção” (Decreto Lei nº 2.848/40). Tal mudança proporcionaria ao agente policial ou de segurança pública o direito de agir ostensivamente, desobrigando-os de responder processualmente por excessos.

Nesse sentido, cabe questionar se tal aval não geraria um agravamento da violência institucional contra a população mais vulnerável, como os pobres e negros, historicamente vítimas de todo tipo de violência. Segundo Wacquant (2011), o modelo de organização social vigente reproduz a ideia de redução do “Estado Social” para o “Estado penal”, disseminando a violência principalmente contra os cidadãos que demonstram insubmissão à “nova ordem econômica e etnoracial que se instala além-Atlântico, e que atualmente os Estados Unidos oferecem como padrão ao mundo inteiro. (p. 109).

Assim, parece oportuno discutir aqui o seguinte fato: se os profissionais de segurança, que realizam cursos de capacitação técnica anual para portar armas, estão expostos a acidentes de trabalho relativos a disparos feitos por armas de fogo de maneira equivocada (conforme a

mídia notícia regularmente), quais seriam as consequências da disseminação de armas para essas diversas categorias profissionais? Será que ao ter acesso ao porte e posse de armas, diminuirão os riscos de ameaças à integridade física dos profissionais daquelas carreiras, conforme apregoa o atual governo? Vale ainda argumentar aqui que tal medida pode ser interpretada como uma admissão, por parte do governo, da ineficiência dos seus projetos de segurança, uma vez que imputam a responsabilidade ao cidadão.

Chama ainda atenção a insistência do atual governo em promover tal iniciativa, quando existe a constatação de ter havido redução no número de homicídios por armas de fogo no país após a promulgação do Estatuto do Desarmamento de 2003 (Cerqueira, 2018). As mesmas pesquisas apontam um gradativo aumento da violência urbana, em razão de fatores relacionados a problemas sociais, que se agravam com o desenvolvimento do social, conforme dizem Cerqueira et al.:

a profunda desigualdade econômica e social, a inoperância do sistema de segurança pública, a grande presença de mercados ilícitos e facções criminosas e o grande número de armas de fogo espalhadas pelo Brasil afora. Esses fatores continuam desafiando governos e sociedade e continuam pressionando a taxa de crimes letais, sobretudo no Norte e no Nordeste do país. A questão aqui é que, não fosse a legislação que impôs um controle responsável das armas de fogo, a taxa de homicídios seria ainda maior que a observada (Cerqueira et al, p. 71, 2018).

Um segundo ponto que a presente pesquisa identificou e analisou foi que a violência urbana é fruto da desigualdade social e da cultura de exploração advindas de uma herança escravocrata somada às exigências e demandas do mercado. Os interesses comerciais priorizados pelo Estado neoliberal distanciam a população do crédito na política do bem-estar social, uma vez que os interesses defendidos favorecem, na maioria dos casos, a elite burguesa. Está última assume as representações estatais e movimenta a produção econômica

(Wacquant, 2011). Assim, apesar de a GM ser um serviço público, nota-se que os valores de mercado a atravessam de maneira significativa.

Nesse sentido, assistimos a uma reorganização das relações sociais nas quais as práticas de consumo tornam-se um dispositivo de controle social que dissemina e exalta as desigualdades sociais, motor de conflitos e da violência. Conforme dizem Guattari e Rolnik, (1993) o poder do capitalismo impõe modos de viver que destituem o sujeito de se organizar de acordo com seus próprios desejos e dentro da sua realidade de vida. Dentro de um sistema de “controle capitalístico”, a sociedade torna-se suscetível a padrões universais que os “serializam e os individualizam” (p. 38).

Nesse modo de existência capitalístico, os vínculos são estabelecidos com base na produção e no consumo. Formas de vida diferentes desses valores são avaliadas como discrepantes e perigosas, despertando estranhamento e medo. De acordo com a teoria estudada, os apelos da população por mais segurança e a aceitação naturalizada dos dispositivos de controle disfarçados como “benéficos” do avanço da tecnologia, abrem um nicho a ser explorado pelo mercado: o da segurança pessoal.

O Estado, responsável pela organização social, opera dentro dos pressupostos dessa lógica de mercado e propõe, por meio do planejamento de projetos e leis de segurança social, ajustar as necessidades da população ao mesmo tempo em que defende seus interesses políticos. Sensibilizada pelo medo, nota-se uma tendência populacional em depositar a responsabilidade pela contenção da violência nas mãos dos serviços públicos de repressão e ostentação militar ou nas agências de segurança privada.

Entre os projetos efetivados pelo governo, desde a implementação da Constituição Federal de 1988, detivemo-nos no Plano Nacional de Segurança, respaldado pela Lei 13.022/14, que regulamenta a atuação das Guardas Municipais para as cidades consideradas de médio porte, justificada pelos crescentes índices da violência urbana e pela impossibilidade

de a Polícia Militar dos estados atuar satisfatoriamente na segurança pública das cidades. Outra iniciativa foi a implementação da Lei 13.675/18 que institui o SUSP e articula a política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, a qual prevê a integração de todos os órgãos de segurança pública.

Percebeu-se que a iniciativa de integração de todas as instituições de segurança aumentou significativamente o poder de polícia e a atuação ostensiva das Guardas Municipais. Entretanto, a abrangência de seu serviço, inclui desde o patrulhamento preventivo e comunitário, realizado nas cidades e seus distritos, até o exercício de segurança a órgão e bens públicos patrimoniais, prevenção da violência doméstica, patrulhamentos escolares e fiscalização de trânsito. Tais demandas requerem o enfrentamento de situações de risco que surgem inesperadamente, como é o caso de situações de violência, agressividade, acidentes e desastres naturais que exigem preparo físico, subjetivo e a disponibilidade para manter-se em constante estado de alerta, inclusive no tempo fora do trabalho.

Conforme mencionado anteriormente, para autores como Gorz (2005), Pelbart (2000) e Mansano (2014), os maiores desafios do trabalho de setores como o da segurança pública são os aspectos subjetivos agregados às tarefas a serem realizadas. Conforme afirmam os autores, esses profissionais realizam um tipo de trabalho que pode ser caracterizado como imaterial, pois exige disposições afetivas e pessoais difíceis de serem apreendidas e reproduzidas de acordo com as prescrições. Esses aspectos, somados às dificuldades decorrentes de precarizações da organização e condições de trabalho, podem favorecer o desenvolvimento de doenças e eventuais equívocos na execução cotidiana do trabalho.

Os acidentes de trabalho e as manifestações de adoecimento em decorrência do trabalho são situações comuns nas mais diversas profissões. Todavia, no caso dos GMs, torna-se agravante o fato de que todos os resultados das ações realizadas no trabalho recebem cobertura midiática local e, por vezes, nacional. Assim, os insucessos desencadeiam, por parte

da comunidade, uma série de julgamentos negativos que tem por efeito direto a destituição de seu prestígio e poder.

A Psicodinâmica do Trabalho afirma que as relações socioprofissionais e o reconhecimento do trabalho são significativos para a manutenção da saúde mental. No caso da instituição pesquisada, os relatos dos entrevistados evidenciaram que a falta de reconhecimento da comunidade, impulsionado por denúncias de insuficiência destacadas e inflamadas pelas mídias, contribui para gerar desgaste físico e mental.

Assim, um terceiro ponto a ser apresentado nessas considerações finais refere-se à saúde mental dos trabalhadores da área, tal como abordado nas seções 4 e 6 deste estudo. Ao analisar a organização de trabalho, bem como as condições e as relações socioprofissionais dos GMs da cidade pesquisada, pode-se compreender que as dificuldades e os agravamentos na saúde mental de seus trabalhadores devem-se ao fato de serem solicitados e cobrados a resolver um problema maior do que prevenção: a segurança social. Tal cobrança ocorre a partir de um modelo de contenção da violência típico do modelo do Estado penal, que se espelha no poder das instituições militares para reproduzir práticas de contenção da violência.

Conforme constatado nas entrevistas, as instituições de polícia e a Guarda Municipal recebem treinamento direto das instituições militares. Inclusive está previsto em seu Estatuto que os postos de comando e o gerenciamento das GMs devem ser assumidos por representantes das forças policiais, como delegados federais aposentados, seguindo, portanto, modelos profissionais e hierárquicos altamente rígidos e disciplinares.

A cobrança por atitudes ostensivas e a rigidez no controle das condutas dos GMs, segundo os entrevistados, aumentam com a realidade encontrada no trabalho, a qual inclui um conjunto extenso de responsabilidades cuja viabilização torna-se difícil, considerando as reais condições de trabalho. As análises teóricas e os relatos dos participantes demonstraram que o enfrentamento constante de situações adversas, somada às dificuldades decorrentes de

precarizações na organização do trabalho, favorece o desenvolvimento de doenças e a ocorrência de falhas profissionais na prática cotidiana.

Um quarto ponto a ser destacado diz respeito à potência para enfrentar o sofrimento no cotidiano. Para Dejours, a possibilidade de enfrentamento do sofrimento no trabalho decorre da estruturação de estratégias de defesas coletivas. No caso dos GMs desta instituição, no entanto, as mobilizações defensivas são individualizadas, havendo dificuldades diversas para consolidação de relações de confiança entre os membros do grupo.

Em relação ao enfrentamento do sofrimento, constatou-se o fato de que os acidentes de trabalho e os servidores em situação de adoecimento são vistos pela instituição e pela comunidade como casos isolados. As medidas utilizadas pelos GMs para contornar os adoecimentos instalados resumem-se à procura individual por assistência à saúde junto a prestadores de serviços como médicos e psicólogos. Tais medidas são, portanto, soluções individualizadas, custeadas pelo próprio trabalhador, que é obrigado a encontrar, sozinho, meios de enfrentar os problemas gerados e vivenciados na instituição. Isso vem ao encontro do que foi discutido nos capítulos teóricos em que foi analisado o crescimento do individualismo neste momento histórico.

A presente pesquisa evidenciou, portanto, que os problemas de saúde física e mental que afligem esses trabalhadores não podem ser tratados no âmbito individual, nem mesmo ser particularizados, conforme está acontecendo. Nesse sentido, torna-se relevante buscar alternativas de intervenção que coloquem em evidência a percepção desses trabalhadores a respeito das suas reais condições de trabalho. Apesar de difícil, esse tipo de diálogo serve para explicitar as situações de sofrimento e adoecimento que acometem o trabalhador. Tal análise possibilitaria uma revisão crítica e conjunta da discrepância existente entre o trabalho prescrito e o real, campo fértil para intervenção grupal do profissional da Psicologia do Trabalho.

Chegando ao final desta pesquisa, cabe dizer que a Psicodinâmica do Trabalho, enquanto abordagem teórica e proposta de intervenção clínica, pode conduzir ao bem-estar e à saúde mental quando promove, junto aos trabalhadores, um espaço de acolhimento e cuidado a partir da escuta do sofrimento com vistas a sua análise e superação. É relevante que tal escuta tome em consideração a perspectiva dos próprios trabalhadores e os auxilie na construção de novos sentidos para o conjunto complexo das atividades exercidas.

Obviamente, a complexidade presente nos temas da violência urbana, segurança e trabalho não se esgota nesta pesquisa. Mas ela deixa entrever que a escuta dos trabalhadores serve como suporte para criar ações preventivas que evidenciem as potencialidades de ação do grupo e que favoreçam a construção coletiva de caminhos para transformar os processos de trabalho que se mostram prejudiciais à saúde dos profissionais ligados à área da segurança. Resta saber em que medida o interesse pelo bem estar dos trabalhadores é compartilhado pelas instituições e pela sociedade neste momento histórico.

## REFERÊNCIAS

- Adorno, S. (1990, abr/jun). Gestão filantrópica da pobreza urbana. *São Paulo em Perspectiva*. Revista da Fundação Seade, São Paulo, v. 4, n. 2, abr./jun. p. 8-17. Recuperado de: <http://www.scielo.br/scieloOrg/php/reflinks.php?refpid=S01016628201200020000500001&lg=pt&pid=S0101-66282012000200005>
- Adorno, S. B. (2002). Exclusão socioeconômica e violência urbana. *Dossiê Sociologias*, ano 4, 8, 84-135. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222002000200005>
- Albuquerque, D. (2015, 4 dez). Guardas Municipais recebem primeiro porte de armas. *Prefeitura Municipal de Londrina*. Recuperado de: [http://www.londrina.pr.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=23381:guardas-municipais-recebem-primeiros-portes-de-armas&catid=108:destaques](http://www.londrina.pr.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=23381:guardas-municipais-recebem-primeiros-portes-de-armas&catid=108:destaques)
- Alves, G. (2011). *Trabalho e subjetividade. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.
- Amâncio, T. (2017, 30 nov). Mortes violentas crescem e atingem maior número já registrado no país. *Folha de São Paulo*. Cotidiano. Recuperado de: <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/10/1931423-mortes-violentas-crescem-e-atingem-maior-numero-ja-registrado-no-pais.shtml>.
- Baierle, T. C. (2007). Ser segurança em tempos de insegurança: Sofrimento psíquico e prazer no trabalho da Guarda Municipal de Porto Alegre. *Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Institucional*, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Baierl, L. F. (2008). Medo social: dilemas cotidianos. ; *ponto-e-vírgula*. *Revista @Puc-SP*. 3, 138-151. Recuperado de: <https://revistas.pucsp.br/index.php/pontoevirgula/article/viewFile/14246/10438>
- Baremblytt, G. F. (2002). *Compêndio de análise institucional e outras correntes: Teoria e prática* (5ª ed.), Belo Horizonte, MG: Instituto Felix Guattari (Biblioteca Instituto Félix Guattari.)
- Birman, J. (2001). O mal-estar na atualidade. *A Psicanálise e as transformações de subjetivação*. (3ª ed). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Boldrini, A, & Barbon, J. (2018, 28 maio). Entenda passo a passo como deverá funcionar o SUS da segurança pública. Lei sancionada determina integração de ações e dados de diferentes órgãos. *Jornal Folha de São Paulo*. Caderno Cotidiano. Recuperado de: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2018/05/Entenda-Passo-A-Passo-Como-Devera-Funcionar-O-Sus-Da-Seguranca-Publica.Shtml>
- Bondnews. (2017, 30 nov.). Homem é morto durante confronto com Guarda Municipal na zona oeste. *Jornal Bondnews*. Caderno: Polícia. Recuperado de:

<https://www.bonde.com.br/bondenews/policia/homem-e-morto-durante-confronto-com-guarda-municipal-na-zona-oeste-454130.html>

Brant, D. (2018, 15 jan.). Tecnologia pode baratear preço de seguro no Brasil. *Folha de São Paulo*. Caderno Economia. s/n. Recuperado de:

<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/01/1950418-tecnologia-pode-baratear-preco-de-seguro-no-brasil.shtml>

Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei 3734/2012*. Cria o Sistema Único de Segurança Pública. Recuperado de:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=542102>

Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei 882/2019*. Recuperado de:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192353>

Campos Junior, D. (2018.09 ago.). O estresse tóxico é o mal do século. *Jornal Correio Brasiliense/* Versão digital. Caderno Opinião. p. 12. Recuperado de:

<http://www.cbdigital.com.br/correiobrasiliense/09/08/2018/p12#.W2x19FhCh4o.email>

Castro, T. C. M. (2010). *Reconhecimento e vida dos guardas municipais: Clínica do trabalho na atividade de segurança pública*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Cerqueira, D., Silva, F. S., Lima, R. S., Lemgruber, J, Musumeci, L., Kopittke, A., Figueiredo, I., . . . Ferreira, H. (2017, junho). *Atlas da violência*. Política Nacional de Segurança Pública orientada para a efetividade e o papel da Secretaria Nacional de Segurança pública. *Ipea e FBSP*. Rio de Janeiro. Recuperado de

[http://ipea.gov.br/portal/images/170609\\_atlas\\_da\\_violencia\\_2017.pdf](http://ipea.gov.br/portal/images/170609_atlas_da_violencia_2017.pdf)

Cerqueira, D., Lima, R. S., Bueno, S., Neme, C., Ferreira, H., Coelho, D., ... Merian, F. (2018). *Atlas da violência*. *Ipea e FBSP*. Rio de Janeiro. Recuperado de:

[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio\\_institucional/180604\\_atlas\\_da\\_violencia\\_2018.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/180604_atlas_da_violencia_2018.pdf)

Chauí, M. (2011, 10 mar.). Sobre o medo III – Direitos humanos e medo. *Revista Fórum. Blog da Maria Frô*. s/n. Recuperado de:

<https://www.revistaforum.com.br/mariafro/2011/04/14/sobre-o-medo-iii-marilena-chaui-direitos-humanos-e-medo/>

*Decreto nº 494, de 27 de abril de 2012*. Aprova o regimento interno da Secretaria Municipal de Defesa Social. Recuperado de:

[http://www2.londrina.pr.gov.br/jornaloficial/images/stories/jornalOficial/jornal\\_1909\\_a\\_ssinado.pdf](http://www2.londrina.pr.gov.br/jornaloficial/images/stories/jornalOficial/jornal_1909_a_ssinado.pdf)

*Decreto nº 570, de 10 de junho de 2011*. Institui o regulamento de asseio pessoal, uniformes, continências, honras, sinais de respeito, protocolo e cerimonial da Guarda Municipal de Londrina. Recuperado de:

[https://www.londrina.pr.gov.br/dados/images/stories/Storage/sec\\_defesasocial/legislacao/jornal\\_1585\\_decreto\\_570.pdf](https://www.londrina.pr.gov.br/dados/images/stories/Storage/sec_defesasocial/legislacao/jornal_1585_decreto_570.pdf)

- Decreto nº 9.288, de 16 de fevereiro de 2018*. Decreta intervenção federal no Estado do Rio de Janeiro com o objetivo de pôr termo ao grave comprometimento da ordem pública. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9288.htm)
- Dejours, C. (1999). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (5ª ed. Ampl. trad. de Ana I. Paraguay e Lúcia L. Ferreira Trad). São Paulo: Cortez – Oboré.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano*. (5ª ed., trad. de Maria I. S. Betiol, Maria J. Tonelli Trad). Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (2007 a). *A banalização da injustiça social*. (reimpr., trad de Luiz A. Monjardim Trad). Rio de Janeiro: Editora: FGV.
- Dejours, C. (2007 b). A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. Em: Mendes, A. M., Lima, S. C. C., Facas, E. P. (orgs) et alii. (2007). *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (2012). *Psicodinâmica do trabalho, contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. (1ª ed. – 13ª reimpressão, trad. de Maria I. S. Betiol). São Paulo: Atlas.
- Deleuze, G. (2013). *Conversações*. (3ª ed., trad. Peter Pál Pelbart). São Paulo: Editora 34.
- Dias, R. (2008). *Sociologia das organizações*. São Paulo. Ed. Atlas.
- Enriquez, E. Vida psíquica e organização. In: F. C. P. Motta, Freitas, M. E. (2000). *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Enriquez, E. (2000). O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. In: F. C. P. Motta, M. E. Freitas. *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Feletti, V. M. (2014). *Vende-se segurança*. A relação entre o controle penal da força de trabalho e a transformação do direito social à segurança em mercadoria. Rio de Janeiro: Ed. Revan.
- Fernandes, T., Uribe, G. & Valente, R. (2018, 16 fev.). Governo decide fazer intervenção na Segurança Pública do Rio de Janeiro. *Folha de São Paulo*. Caderno: Cotidiano. s/n. Recuperado de: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2018/02/governo-decide-fazer-intervencao-na-seguranca-publica-do-rio.shtml>
- Ferraz, Lucas. (2009, 16 fev.). Para cada agente público de segurança, há três privados. *Folha de São Paulo*. Caderno: Cotidiano, s/n. Recuperado de: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff1602200911.htm>
- Ferreira, J. B. (2007). *Trabalho, sofrimento e patologias sociais. Estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília. Instituto de Psicologia (Ip) Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (Psto). Brasília-DF. Brasil.

- Folha de Londrina. (2018, 10 mai.). GMs vão Responder por homicídio e fraudes. *Jornal Folha De Londrina*. Caderno Geral. Recuperado de: <https://www.folhadelondrina.com.br/geral/gms-vaio-responder-por-homicidio-e-fraude-1006380.html>
- Fonseca, R. M. (org). (2004). *Repensando a teoria do Estado*. Belo Horizonte: Editora Fórum.
- Fórum Brasileiro de Segurança Pública. (2017). *11º Anuário Brasileiro de Segurança Pública. 2017*. Recuperado de: [http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2017/12/ANUARIO\\_11\\_2017.pdf](http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2017/12/ANUARIO_11_2017.pdf)
- Foucault, M. (1973/2005). *A verdade e as formas jurídicas*. (Trad. Roberto C. Machado e Eduardo J. Moraes, supervisão final do texto Léa Porto de A. Novaes). Rio de Janeiro: NAU Editora.
- Foucault, M. (1975/2014). *Vigiar e punir*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Editora Vozes.
- Foucault, M. (1979/2007). *Microfísica do poder*. (Trad. de Roberto C. Machado). Rio de Janeiro: Ed. Graal.
- Foucault, M. (1994/2012). *Segurança, Penalidade e Prisão*. (Coleção Ditos & Escritos VIII, org. e seleção de textos Manoel B. da Motta; trad. Vera L. A. Ribeiro) Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Foucault, M. (2004/2008). *Nascimento da biopolítica*. (Coleção Tópicos. Trad. Eduardo Brandão. Revisão da Tradução: Cláudia Berliner). (1978 – 1979). São Paulo: Martins Fontes.
- Freud, S. (1930-1936/2010). O mal-estar na civilização, Novas conferências introdutórias à Psicanálise e outros textos. *Obras Completas*. (volume: 18, 5ª reimpr., trad. Paulo C. de Souza.) São Paulo. Companhia das Letras.
- Gaulejac, Vincent de (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. (Trad: Ivo Storniolo, Coleção Management, 4). São Paulo: Boitempo.
- Glassner, B. (2003). *Cultura do medo*. (Trad. Laura Knapp). Brasília: Ed Francis.
- Guattari, F. & Rolnik, S. (1993) *Micropolítica: Cartografias do desejo*. Petrópolis, Rio de Janeiro: Ed Vozes.
- Gorz, A. (2005). *O imaterial: Conhecimento, valor e capital*. (Trad. Celso A. Junior). São Paulo: Annablume.
- Hardt, M. & Negri, A. (2004). *Império*. (6ª ed., trad. Berilo Vargas). Rio de Janeiro: Record.
- Heckert, A. L. C., Barros, M. E. B., & Carvalho, S. V. (2016). Cidades e políticas públicas. *Fractal: Revista de Psicologia*. 28. (2), 266-274. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-)

[02922016000200266&lng=pt&tlng=pt](https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_cap19.pdf)

- Heloani, J. R. & Silva, E. P. (2006). O desgaste da realidade sócio-institucional, identidade e stress no trabalho de Guardas Municipais. In G. Gutierrez (Org.), *Qualidade de vida e fadiga institucional*. 271-289. Campinas: Unicamp/Ipes. Recuperado de: [https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga\\_cap19.pdf](https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_cap19.pdf)
- Houaiss, A., Villar, M. S., & Franco, F. M. M. (2009). *Dicionário Houaiss da língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Lasch, C. (1984/1986). *O mínimo eu*. Sobrevivência psíquica em tempos difíceis. (2ª ed., trad. João R. M. Filho). São Paulo: Brasiliense.
- Lancman, S., & Sznelwar, L.(Orgs). (2004). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Lancman, S., Uchida, S. & Sznelwar, L. I. (2011). A subjetividade no trabalho em questão. *Tempo Social. Revista de sociologia da USP*, 23, (1) 11-30.
- Lei nº 10.774, de 30 de setembro de 2009. Institui a Secretaria Municipal de Defesa Social e dá outras providências. Recuperado de: <https://leismunicipais.com.br/a/pr/l/londrina/lei-ordinaria/2009/1077/10774/lei-ordinaria-n-10774-2009-institui-a-secretaria-municipal-de-defesa-social-e-da-outras-providencias>
- Lei 10.981, de 10 de setembro de 2010. Institui o Estatuto da Guarda Municipal Londrina e dá outras providências. Recuperado de: <https://leismunicipais.com.br/a/pr/l/londrina/lei-ordinaria/2010/1098/10981/lei-ordinaria-n-10981-2010-institui-o-estatuto-da-guarda-municipal-de-londrina-e-da-outras-providencias>
- Lei nº 11.530, de 24 de outubro de 2007. *Institui o Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania - PRONASCI e dá outras providências*. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Lei/L11530.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11530.htm)
- Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)
- Lei nº 13.022, de 8 de agosto de 2014. *Dispõe sobre o Estatuto Geral das Guardas Municipais*. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/113022.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113022.htm)
- Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018. *Disciplina a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública*, nos termos do § 7º do art. 144 da Constituição Federal; cria a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS); institui o Sistema Único de Segurança Pública (Susp); altera a Lei Complementar nº 79, de 7 de janeiro de 1994, a Lei nº 10,201, de 14 de fevereiro de 2001, e a Lei nº 11.530, de 24 de outubro de 2007; e revoga dispositivos da Lei nº 12.681, de 4 de julho de 2012. Recuperado de:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Lei/L13675.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13675.htm)

- Madeira, L. M. & Rodrigues, A. B. (2015, jan./fev). Novas bases para as políticas públicas de segurança no Brasil a partir das práticas do governo federal no período 2003-201. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, 49 (1), 3-21. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-76121702>
- Mansano, S. R. V. & Nalli, M. (2018). O medo como dispositivo biopolítico. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*. (1) 72-84.
- Mansano, S. R. V. (2009). *Sorria, você está sendo controlado. Resistência e poder na sociedade de controle*. São Paulo: Ed. Summus.
- Mansano, S. R. V. (2014, maio). Trabalho imaterial afetivo na área da saúde. *Revista Perspectivas em psicologia*. 11. 86-92.
- Minayo, M. C. de S. (2004). *O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde*. 8ª ed. São Paulo: Hucitec.
- Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: O caso dos auditores fiscais da Previdência Social Brasileira*. Brasília: Ler, Pensar, Agir.
- Mendes, A. M., Lima, S. C. C. L. & Facas, E. P. (orgs). (2007). *Diálogos em psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Mendes, A. M. (2018). *Desejar, falar, trabalhar*. Porto Alegre: Editora Fiocruz.
- Merlo, A. R. C., Traesel, E. S. & Baierle, T. C. (2011). Trabalho imaterial e contemporaneidade: um estudo na perspectiva da psicodinâmica do trabalho. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*. Rio de Janeiro, 63 (no. spe.) 94-104.
- Montenegro, R. (2014, 04 jun.). Falta de confiança no Estado leva à violência. *Revista IstoÉ*. 2323. Caderno Entrevista. Recuperado de: [https://istoe.com.br/365965\\_falta+de+confianca+no+estado+leva+a+violencia/](https://istoe.com.br/365965_falta+de+confianca+no+estado+leva+a+violencia/)
- Nietzsche, F. (2017). *Genealogia da moral*. (2ª ed., trad. Attila Blacheyre). Rio de Janeiro: BestBolso.
- Oliveira Junior, A, Alencar, & J. L. Oliveira. (2016, ago/set) Novas polícias? Guardas municipais, isomorfismo institucional e participação no campo da segurança pública. *Revista Brasileira de Segurança Pública*. São Paulo. 10, (2), 24-34. Recuperado de: <http://www.forumseguranca.org.br/publicacoes/novas-policias-guardas-municipais-isomorfismo-institucional-e-participacao-no-campo-da-seguranca-publica/>
- Oya, C. (2017, 12 abr.). Polícia Civil indícia guarda municipal suspeito de matar três pessoas em Londrina. *Jornal Globo.com*. Caderno G1 – Norte e Noroeste RPC. Recuperado de: <https://g1.globo.com/pr/norte-noroeste/noticia/policia-civil-indicia-guarda-municipal-suspeito-de-matar-tres-pessoas-em-londrina.ghtml>

- Pelbart, P. P. (2000). *A vertigem por um fio. Políticas de subjetividade contemporânea*. São Paulo: Ed. Iluminuras.
- Sennett, R. (1988). *O Declínio do Homem Público. As tiranias da intimidade*. Tradução de Lygia A. Watanabe. 2ª reimpressão. São Paulo: Companhia das Letras.
- Silva, L. A. M. (2010). Violência urbana - Segurança pública e favelas – O caso do Rio de Janeiro. *Caderno CRH*, 23 (59), 283-300. doi.org/10.1590/S0103-49792010000200006
- Sobrinho, S. F. C. G. (2005, jul./dez). A cultura do medo e as transgressões contemporâneas. *Direito, Estado e Sociedade*. 9, 27. 215 – 226.
- Souza, J. (2017). *A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato*. São Paulo: LeYa.
- Souza, R. G. (2017). *Gênero, sofrimento e virilidade: psicodinâmica do adoecimento no trabalho dos guardas civis metropolitanos de Goiânia*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília. Instituto de Psicologia (IP) Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO). Brasília-DF. Recuperado de: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/31428>
- Teixeira, M. C. S. & Porto, M. R. S. (1998, dez). Violência, insegurança e imaginário do medo. *Caderno Cedes*, 19, 47. 51-66. Recuperado de: <file:///C:/Users/Usuario/Google%20Drive/artigos%20mestrado/Teixeira%20e%20Porto%20Violencia%20Inseguran%C3%A7a%20e%20Imaginario%20Social.pdf>
- Uribe, G. & Marques, J. (2018, 07 marc.). Temer cobra de prefeitos atuação mais efetiva de Guardas Municipais. *Folha de São Paulo*. Caderno Cotidiano. s/n. Recuperado de: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2018/03/temer-cobra-de-prefeitos-atuacao-mais-efetiva-de-guardas-municipais.shtml>
- Valladares, L. (2000). A gênese da favela carioca. A produção anterior às ciências sociais. *Revista brasileira de Ciências Sociais*. 15, 44, 05-34. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092000000300001>.
- Villela, G. (2016, 30 set). Lei de 1941 considera ociosidade crime e pune ‘vadiagem’ com prisão de 3 meses. *Jornal O Globo*. Recuperado de: <https://acervo.oglobo.globo.com/em-destaque/lei-de-1941-considera-ociosidade-crime-pune-vadiagem-com-prisao-de-3-meses-14738298>
- Wacqant, L. (2011/1999). *As prisões da miséria*. (Trad. André Telles). Rio de Janeiro: Editora Zahar.
- Waiselfisz, J. J. (2016). *Mapa da violência. Homicídios por armas de fogo no Brasil*. Flasco Brasil. Recuperado de: [https://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2016/Mapa2016\\_armas\\_web.pdf](https://www.mapadaviolencia.org.br/pdf2016/Mapa2016_armas_web.pdf)
- Yin, R. K. (1994/2001). *Estudo de caso*. Planejamento e métodos. (2ª ed. Trad. de Daniel Grassi). Porto Alegre: Bookman.

## **APÊNDICES**

## APÊNDICE 1- TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

### “Violência, Segurança e Trabalho: Um estudo de Caso”

Prezado Senhor:

Gostaríamos de convidá-lo para participar da pesquisa “Violência, Segurança e Trabalho: Um estudo de Caso”, a ser realizada junto à “Guarda Municipal”. O objetivo da pesquisa é: “Analisar, segundo o olhar da Psicologia Social, como os profissionais ligados a serviços públicos de segurança se relacionam com a violência e a discriminação social que estão enraizadas na cultura do nosso país”.

Sua participação é muito importante e ela se daria da seguinte forma, respondendo abertamente a um questionário construído de forma a obter informações concernentes ao reconhecimento da história e da consolidação da guarda municipal, a sua organização de trabalho, as condições de trabalho dos servidores, as suas relações socioprofissionais e as maiores dificuldades e anseios dos servidores. Além disso, busca-se identificar quais estratégias de defesa os servidores da instituição utilizam para suportar as adversidades e pressões do trabalho.

Esclarecemos que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar ou mesmo desistir a qualquer momento, sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Esclarecemos, também, que suas informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade. Para garantir o alcance da fidedignidade das respostas obtidas, as entrevistas deverão ser gravadas e devidamente apagadas após serem transcritas. A transcrição serve para que os dados colhidos sejam devidamente analisados.

Esclarecemos ainda que você não pagará e nem será remunerado(a) por sua participação. Garantimos, no entanto, que todas as despesas decorrentes da pesquisa serão ressarcidas, quando devidas e decorrentes especificamente de sua participação.

Espera-se que os benefícios dessa pesquisa sejam, contribuir para que a instituição possa conhecer as dificuldades encontradas pelos servidores no cotidiano de seu trabalho, as estratégias por eles utilizadas como defesa contra o sofrimento decorrente de situações adversas, além de oferecer, por meio de uma escuta clínica psicanalítica, a oportunidade de ressignificação do sofrimento que possivelmente resulta em encontrar um sentido no trabalho realizado. Esta pesquisa não prevê nenhum tipo de risco a seus participantes, porém caso surja

inesperadamente algum incômodo, desconforto, ou alterações emocionais por parte do entrevistado no decorrer da entrevista, ela poderá ser imediatamente interrompida. Além disso, devido ao fato de se tratar de uma entrevista conduzida por um profissional de Psicologia, caso o pesquisador avalie como necessário, poderá realizar um acolhimento dos conteúdos manifestos pelo participante.

Caso você tenha dúvidas ou necessite de maiores esclarecimentos poderá nos contatar, (Camila de Araujo Antonio. Endereço: Rua Caracas, nº 440. Aptº 1601. Telefone: 3037-7566/99915-8991. E-mail: [camila\\_araujo2@hotmail.com](mailto:camila_araujo2@hotmail.com)), ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Estadual de Londrina, situado junto ao LABESC – Laboratório Escola, no Campus Universitário, telefone 3371-5455, e-mail: [cep268@uel.br](mailto:cep268@uel.br).

## APÊNDICE 2- ROTEIRO DE ENTREVISTA

Eixo 1: A história de relação com a instituição

- 1- Quem é você? Idade, estado civil, escolaridade.
- 2- Porque escolheu trabalhar nesta instituição?
- 3- Há quanto tempo está trabalhando na GM?
- 4- Conte sobre seu percurso de trabalho, por quais setores já passou?
- 5- Quais foram as mudanças mais significativas vivenciadas pela instituição desde que você iniciou no trabalho? Como essas mudanças impactaram seu cotidiano de trabalho?

Eixo 2: A organização, as condições e as relações socioprofissionais do trabalho

- 6- Fale sobre seu o seu trabalho, como é sua rotina diária.
- 7- Qual a sua percepção sobre a atividade desenvolvida. (É difícil? Prevê improvisações? Como é o ritmo de trabalho?). As condições de trabalho condizem com o que foi idealizado?
- 8- A instituição preocupa-se com treinamento, aperfeiçoamento e fornece equipamentos e recursos necessários para o desempenho da função?
- 9- Como é realizada a divisão de cargos e tarefas? (O número de trabalhadores é adequado para desempenhar as funções? Quais os pré-requisitos para a formação da equipe de trabalho?) Há planos de desenvolvimento de carreira?
- 10- A quem se recorre para resolver as relações e conflitos socioprofissionais? Como tais situações são resolvidas?
- 11- Existem dificuldades na comunicação entre a chefia e subordinados? A chefia é receptiva às críticas e sugestões?
- 12- Acredita que seu trabalho possui reconhecimento social? (comunidade). Explique.

Eixo 3: Estratégias defensivas e patologias decorrentes do trabalho

- 13- Quais são os maiores medos e pressões encontradas no cotidiano do trabalho?
- 14- Quais são os principais sofrimentos enfrentados na realidade do trabalho e como faz para lidar/enfrentá-los?
- 15- Considera que o trabalho tem afetado sua saúde física e mental? Quais os desdobramentos desses conflitos em sua vida privada? O que faz para superá-los?